

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO CENTRO DE
CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS FACULDADE DE
DIREITO

O SALÁRIO E AS NOVAS TENDÊNCIAS DE REMUNERAÇÃO

DANILO DE MORAIS VERAS

RIO DE JANEIRO

2008

DANILO DE MORAIS VERAS

O SALÁRIO E AS NOVAS TENDÊNCIAS DE REMUNERAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Salete Maria Polita Maccalóz

RIO DE JANEIRO

2008

Veras, Danilo de Moraes

O Salário e As Novas Tendências de Remuneração/ Danilo de Moraes
Veras. – 2008.

89 f.

Orientadora: Salete Maria Polita Maccalóz.

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. XX-XX.

1. Salário - Monografias. 2. Remuneração. I. Maccalóz, Salete Maria Polita. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 342.6546

CDD 342.654

DANILO DE MORAIS VERAS

O SALÁRIO E AS NOVAS TENDÊNCIAS DE REMUNERAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

Salete Maria Polita Maccalóz – Presidente da Banca Examinadora
Prof. da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro -
Orientadora

2º Examinador

3º Examinador

A Deus,
Senhor de todas as coisas.

A meus pais José e Maria,
que eu honre, hoje e sempre, seus nomes e suas histórias.

Para meu irmão José,
meu ontem, meu hoje, meu amanhã.

Para Letícia,
minha companheira de hoje e sempre.

Aos amigos Ian, Luiz Marcelo e Ciro
por me fazerem acreditar.

Aos irmãos Guilherme e Giancarlo Borba,
pelas críticas e paciência para com o presente trabalho.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof^ª Ms. Salete Maria Polita Maccalóz, por me segurar pelas mãos nos primeiros passos pela estrada do Direito do Trabalho. O eterno agradecimento e carinho por aceitar esta missão.

RESUMO

VERAS, D. M. O Salário e as Novas Tendências de Remuneração. 2008. 87 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Analisa-se a controvérsia quanto à aplicabilidade de institutos importados de outros ordenamentos na busca de alternativas de remuneração, frente às disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. Para compreensão do tema, apresenta-se a evolução histórica do instituto, como resultado da luta dos trabalhadores em âmbito mundial, até a positivação desse direito no Brasil. São igualmente expostos os fundamentos do salário e da remuneração dos empregados a fim de se inferir sua relevância, especialmente no mundo contemporâneo, em que se verificam os efeitos da economia capitalista e da globalização no mercado de trabalho, especificamente nas condições de vida do trabalhador. Na tentativa de se dirimir o aparente conflito de normas, aborda-se as principais teorias sobre o assunto e os princípios de proteção do trabalhador, sugerindo-se uma solução, ao final.

Palavras-Chave: Remuneração; Salário; Plano de Opção de Compra de Ações; Benefícios Periféricos; Consolidação das Leis do Trabalho; Princípio Protetivo.

ABSTRACT

VERAS, D. M. O Salário e as Novas Tendências de Remuneração. 2008. 87 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Controversy over the applicability of foreign labor institutes in Brazilian legal system is analyzed before Labour Law Consolidation provisions. In order to duly understand the theme, the historic evolution of the payment policy of the labour force taking into consideration the worldwide struggle until they are legally set forth in Brazil. Also, the fundamentals upon such employees' right are displayed, aiming to infer its relevance, above all in today's world in which the effects of capital economy and globalization are accounted for in the labour market, particularly in the living conditions for the working classes. In the attempt to solve the illusive conflict of legal rules, its major theories are focused on and the principles of protection for the working classes, being submitted a solution in conclusion.

Key words: Payment Policy, Wage; Stock Option Plan; Fringe Benefits; Protective Principle.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	8
2.	HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO DIREITO À PERCEPÇÃO SALARIAL.....	11
2.1	O salário nas várias fases da história do trabalho.....	12
2.2	O momento econômico brasileiro.....	13
2.3	O salário, a carga tributária e os interesses do empresariado nacional.....	14
3.	SALÁRIO E REMUNERAÇÃO.....	16
3.1	Composição do salário.....	17
3.2	Classificação do salário.....	18
3.2.1	<u>Salário por unidade de tempo</u>	19
3.2.2	<u>Salário por unidade de obra</u>	20
3.2.3	Salário-tarefa.....	20
4.	O SISTEMA DE GARANTIAS SALARIAIS.....	22
5.	ALTERNATIVAS DE REMUNERAÇÃO.....	26
5.1	Benefícios periféricos (<i>fringe benefits</i>).....	27
5.2	Bicho.....	29
5.3	Luva.....	30
5.4	Participação nos lucros e resultados.....	32
5.5	Campanhas de incentivo.....	36
5.6	Plano de opção de compra de ações.....	38
6	FRAUDE: O PESO DO ART. 9º DA CLT.....	45
6.1	Caso: cartões de previdência privada e de benefícios.....	48
7	CONCLUSÃO.....	52
8	REFERÊNCIAS.....	54
9	BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	57
	ANEXO A: CAPÍTULO III DO TÍTULO II DA CLT.....	58
	ANEXO B: TÍTULO IV DA CLT.....	63

1 INTRODUÇÃO

Nesta monografia, pretende-se tratar de um direito fundamental do trabalhador, garantido atualmente pela Carta Magna de 1988 e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – o direito à percepção de contraprestação pecuniária pelo trabalho prestado ao empregador – considerando-se o aparente choque entre as normas trabalhistas e as novas formas encontradas pelo empresariado brasileiro de minimizar a carga tributária ao desenvolver alternativas de remuneração.

O direito de perceber haveres do esforço produtivo tem por gênese os primórdios da relação de trabalho como fonte de subsistência do ser humano em sociedade. Hodiernamente, em se adotando a relação de emprego como paradigma do direito trabalhista, há de se assumir que o salário é, por analogia, a forma de remuneração norteadora da política e legislação vigente do direito do trabalho.

Remuneração, no entanto, engloba todo o universo de parcelas, de natureza salarial ou não, que integram as verbas ou vantagens percebidas pelo trabalhador – no caso do presente estudo, especificamente o empregado – por vigência de seu contrato de emprego.

A remuneração é tratada no Capítulo II, do Título IV, da CLT e vastamente abordada pelos autores de direito do trabalho como sendo um conjunto, segundo o art. 457 do referido diploma legal, pelo qual “Compreendem-se na remuneração do empregado para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”, sendo complementado ainda pelo seu parágrafo 1º que acrescenta “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.”.

O direito pátrio trata especificamente da matéria “Salário” em sua Carta Magna, art. 7º, incs. IV, V, VI, VII, X, tangenciando o assunto nos demais incisos. Também a CLT dedica integralmente o seu Capítulo III, do Título II, à abordagem do tema, ainda abordando-o em outras oportunidades – tais quais em seu art. 458 – sendo também tarefa da doutrina a abordagem aprofundada da matéria.

As divergências e possibilidades aqui suscitadas são despertadas pelas parcelas pagas ao trabalhador que não se encaixam na descrição literal do dispositivo legal e, usualmente, tratadas pelo empresariado nacional como alternativas para burlar o fisco, a previdência social e a Caixa Econômica Federal (CEF) em flagrante desacato aos princípios e normas do direito trabalhista.

Assim, tendo como premissa o ensinamento de que o trabalho dignifica o homem, o cotidiano desrespeito às leis trabalhistas obsta a persecução de realizações sociais nobres, o que se torna ainda mais grave em um país de marcantes desigualdades. É nesse contexto que se torna relevante o presente certame, pois, ao mesmo tempo em que trata de questões pontuais, de direito individual do trabalhador, traz em seu torno discussões normativas e principiológicas imprescindíveis aos operadores do direito que pretendem atuar de acordo com os fundamentos do Estado Democrático de Direito, dentre os quais os valores sociais do trabalho (artigo 1º, inciso IV da Constituição da República Federativa do Brasil).

O trabalho irá abranger o período compreendido entre a promulgação da CLT e os dias de hoje, a fim de alcançar as mudanças provocadas pela cotidiana aplicação da legislação trabalhista e as alternativas buscadas pelo empresariado nacional em outras fontes de direito, tais quais: o direito civil, tributário e comercial. Pretende-se analisar o impacto do tema na legislação, doutrina e jurisprudência brasileiras, trazendo ao debate posicionamentos de insígnies doutrinadores, bem como decisões dos tribunais acerca da controvertida questão pugnando por alternativas lícitas para o empregador que deseja dar o máximo a seu empregado com baixo grau de risco.

A CLT, diploma trazido à terna jurídica pelo Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943, é, desde o início de sua vigência, tida como norte da atividade jurídica na seara trabalhista. Também pudera, em seu corpo de dispositivos, o referido texto legal se propõe a regulamentar a principal e paradigmática relação do direito do trabalho: a relação de emprego.

Eivada de princípios, institutos e normas complementares próprias, a CLT é ainda hoje, apesar das críticas no que concerne ao seu ajuste à realidade contemporânea, o diploma mais completo acerca do tema específico ao qual se propõe a tratar.

No que tange à remuneração do trabalhador, a CLT é exemplificativa em seu art. 459, ao abordar outras insígnias que devem ser tratadas como salário, deixando um leque aberto de opções para outras áreas do Direito trazendo à baila noções que fogem ao conceito tradicional de salário mas indubitavelmente entram na definição de "renda".

Não raro, programas denominados "stock option plans", iniciativas de "cogestão", pagamentos de toda sorte denominados "salário *in natura*" são importadas de outros ramos do direito para compor a Remuneração do Trabalhador e, infelizmente, servir de base a distorções do plano remuneratório da empresa e verdadeiros dribles à fiscalização e ação coatora do Estado na defesa de interesses dos trabalhadores. Pelo entendimento daqueles

que defendem tais programas, os mesmos não poderiam ser tributados como "salário" uma vez que não se adequam perfeitamente na definição acadêmica e legal.

2. HISTÓRICO DO DIREITO À PERCEPÇÃO SALARIAL

É possível que a noção de remuneração tenha se dado nos primórdios da existência do homem enquanto ser social. Talvez, para um Neanderthal, que caçava em bando, ser presenteado com parte da caça para sua alimentação tenha sido o primeiro vínculo de um trabalhador com um ente hierarquicamente superior, o líder do bando.

No entanto, a noção de salário, enquanto parcela remuneratória de uma categoria, se deu com o início do sistema capitalista e foram os operários os primeiros a quem foi dirigido. Com a decadência do sistema feudal e as sucessivas falências das corporações de ofício, a figura do mestre artesão foi rapidamente substituída pela do empresário.

Com a vinculação do trabalho à contraprestação de serviço, e não mais a uma terra ou a uma família, deixou-se para trás os grilhões dos negros e índios, passando-se a adotar as amarras invisíveis e lacerantes da fome e da necessidade. O trabalho, sem nenhuma proteção legal, oscilava com a injusta lei da oferta e da procura afetando, com maior elasticidade, a parte mais vulnerável: o trabalhador.

As consequências foram as mais cruéis. Registra a história o número alarmante de mortes em minas e fábricas, além das mutilações que marcaram muitas gerações de trabalhadores. Não menos cruel era a situação daqueles que permaneciam oferecendo seus braços, por quantias pífias e riscos incomensuráveis, na incerteza da continuidade de seus serviços e convivendo com o descaso social dos governos.

Com o aumento do número de cortiços e a situação alarmante que passou a dominar o cotidiano dos trabalhadores, inevitável foi a organização dos mesmos na luta por melhores condições de subsistência. Surgem, assim, as associações de operários e os primeiros movimentos pela criação de legislação específica para a defesa dos trabalhadores.

Neste panorama, ocorre a revolução industrial.

Os já abatidos empregados passam então a não ter mais tanta serventia para o Empresariado e grandes ondas de desemprego se espalham pelo mundo industrializado. Movimentos como o “ludismo” e o “cartismo” surgem como respostas naturais ao descaso estatal às condições subumanas dos empregados. As *trade unions* (grupos representativos dos empregados nas empresas) evoluem para as *unions* (sindicatos) e enormes movimentos de greve paralisam a produção econômica em diversos países.

O sistema passa por uma profunda crise e mudanças imprescindíveis passam a ser estudadas e implantadas pelo governo. Dessa forma, surgem os primeiros institutos

garantistas dos trabalhadores que, por exemplo, protegem a percepção de um salário mínimo por categoria, capaz de lhes assegurar a dignidade.

Do seu nascimento até o seu estágio atual de desenvolvimento, inúmeras lutas políticas, movimentos dos mais diversos grupos da sociedade, guerras, crises econômicas abalaram e influenciaram a percepção do direito do trabalho sobre o mundo. O mundo, por sua vez, parece aos poucos querer mudar seu olhar sobre o direito do trabalho. Importante, aqui, adquirir-se uma visão teleológica objeto de estudo: o direito do trabalho não é o direito da economia, é o direito dos valores sociais que circundam a relação de trabalho, valores estes que trazem a folha e a tinta para que as idéias aqui transcritas cheguem ao leitor, e que trazem, também, todas as noites, alimentos e dignidade para o ser humano enquanto ser social moderno.

2.1 O salário nas várias fases da história do trabalho

O salário, como se conhece hoje, era completamente desconhecido no surgimento das primeiras indústrias. As indústrias de família, nas quais trabalhavam familiares, escravos e servos, se calcava na relação de total provimento, pelo então “chefe da família”, das necessidades de seus integrantes. Verdade que, mesmo nessa época, existiam profissionais liberais que alugavam sua força de trabalho e percebendo parcelas remuneratórias por seus serviços.

Com o passar dos tempos, na existência das Corporações de Ofício, igualmente não se concebia o conceito, mesmo que rudimentar, do que hoje entendemos por salário. Apesar de remunerado pelo mestre, tinha como relação jurídica entre “empregado” e “empregador” a “escravidão” do saber fazer, o aprendiz devia, para a vida toda, o seu conhecimento ao mestre como preço do seu passe. Assim, as referidas corporações, no que tange ao relacionamento entre os mestres, se aproximam mais das sociedades jurídicas do que propriamente da relação de emprego.

Com a decadência da estrutura corporativa, as manufaturas passaram a representar os embriões das relações que hoje conhecemos como “empregatícias”. Essa fase de transição entre os sistemas feudal e capitalista. Foi a gênese da percepção da parcela “salário”, mesmo em pequenas remunerações dadas pela fração de hora ao empregado. No entanto, pela ausência de leis protetivas ou qualquer legislação específica, os trabalhadores não possuíam nenhuma margem de negociação de seu valor, ficando a mercê dos interesses do empresariado.

A Revolução Francesa, que levantou o estandarte da valorização da liberdade entre os homens, foi o engodo que justificou a perpetuação do sistema de exploração dos trabalhadores. A livre concorrência, a liberdade de contratar, a revolução tecnológica e industrial, a valorização do homem como ser “livre”, teses essas oriundas da realidade de domínio das máquinas e da conquista de novos mercados, acentuou as diferenças sociais e permitiu que a já existente diferença social se tornasse ainda maior.

Como já citado neste trabalho, as “maldades” perpetradas na vigência da lei da oferta e da procura tiveram ressonância profunda no modo de pensar o instituto do trabalho por todo o mundo.

Com o advento do Direito do Trabalho, a liberdade de cunho meramente formal foi substituída pela de essência material. Abandonando sua posição passiva frente às injustiças sociais, o Estado passa a gerir o mínimo necessário à subsistência digna da classe operária. Passa então a existir a figura do *trabalho protegido* e as primeiras limitações à liberdade de contratar. Embora cada país com suas próprias políticas de controle do trabalho, de um modo geral, todos instituíram métodos de fixação do salário mínimo, o princípio de igual remuneração para trabalho de igual valor, a prevalência dos acordos coletivos sobre os contratos individuais, reconhecimento dos sindicatos e organizações dos trabalhadores como representantes na solução de conflitos em âmbito do contrato de trabalho. Por fim, com o fenômeno da globalização, o mundo caminha para o maior prestígio da autonomia privada coletiva, inclusive quanto à “flexibilização” em matéria de salário.

2.2 O momento econômico brasileiro

Analisar a história e entender o momento social em que se deu todo o processo de evolução do Direito do Trabalho é fundamental para a propositura de soluções. No entanto, não menos importante é o estudo do momento histórico presente, para a propositura de soluções ainda mais ajustadas e pertinentes a um futuro próximo.

Verdade é que atualmente o Brasil em muito difere do momento econômico em que elaborou a Consolidação das Leis do Trabalho. Àquela época, a estrutura preponderantemente rural se mostrava como um fator de impedimento às vontades estatais de figurar, no panorama internacional, como país industrializado.

Desde então, o Brasil vem sofrendo uma séria de profundas mudanças de cunho social, político e econômico. A mudança social, de um país preponderantemente agrário

para uma potência industrial, a maior confiança do Mundo na segurança política brasileira e a entrada de grandes empresas brasileiras no mundo do mercado financeiro tornando-se *blue ships*¹, são marcas das conquistas econômicas nacionais.

Fatores que prenunciam a vinda de uma nova estrutura social, é a recente ultramecanização do campo, a fixação das agroindústrias, a necessidade cada vez maior de especialização do trabalhador rural e o reconhecimento do Brasil como grande exportador de *commodities* em escala mundial. Também, a inserção do país no seleto grupo das economias exploradoras de petróleo e a exigência de mão-de-obra ainda mais qualificada. Os campos de petróleo BM-C-7, BM-C-47, dentre outros, já figuram como foco do interesse internacional. O Brasil, por sua vez, deixou de ser uma economia importadora de tecnologia, para uma eminentemente exportadora e referência no desenvolvimento tecnológico de prospecção.

Mesmo a recente crise do mercado financeiro estadunidense, com a figura emblemática da venda do Banco B. Sterns ao Banco J. P. Morgan, não foi capaz de abalar estruturalmente a economia brasileira que, calcada na maior confiabilidade dos investidores internacionais, é capaz de se sustentar com poucas perdas. Fato que corrobora tais fatores, foi a recente reclassificação do Brasil, pela Agência Internacional Standard & Poor's, como BBB-, ou seja, país seguro para investimentos estrangeiros.

Neste panorama, inegavelmente mudou o perfil dos empregados brasileiros. Embora a esmagadora maioria ainda seja de operários com pouca ou nenhuma especialização, passa a existir no país os trabalhadores extremamente especializados, disputados ferrenhamente pelas empresas e que possuem realidade completamente diferente dos demais. Principalmente para estes se destinam as alternativas apresentadas nesta monografia.

2.3 O salário, a carga tributária e os interesses do empresariado nacional

Apesar da recente mudança no panorama nacional, inúmeras são as críticas ao Sistema Garantista Operário, ainda apontado como grande âncora ao deslanche brasileiro, dentre elas a obsoleição da norma celetista, o grande impacto tributário da contratação e o suposto exagero nos sistemas de coação da dispensa arbitrária.

Inegável sim a inadequação da CLT em alguns pontos, muitas vezes cruciais, da relação de emprego. No entanto, inegável também a sua importância na regulamentação e

¹ Empresas cujas ações são consideradas âncoras nos grandes mercados financeiros.

defesa dos empregados sendo, ainda hoje, o último refúgio do trabalhador para a defesa de sua dignidade. A verdade é que na “queda de braço” da economia, deve o Estado mediar os interesses, uma vez que sem empregadores não há empregados, mas sem dignidade não haverá sociedade saudável.

Outro ponto, normalmente abordado nos círculos empresariais, é o elevado custo tributário que advém da contratação do trabalhador. Em tese, a matemática contábil comprova que um trabalhador, com salário bruto de “X” chega a custar, para a empresa, a incrível quantia de “3X”, quando calculados os benefícios legais (férias, 1/3 de férias, 13º salário, contribuição social, fundo de garantia por tempo de serviço, transporte casa-trabalho, alimentação, etc), fora os benefícios fornecidos voluntariamente. O que a contabilidade parece ignorar é o repasse de tais custos aos clientes ou mesmo sua dedução do lucro, sobre o qual incidem impostos e contribuições².

A discussão que se trava a partir desse ponto, e que foge ao cerne do presente estudo, é a necessidade de “flexibilização das Leis Trabalhistas”. Importante se registrar, aqui, que não serão tratadas hipóteses flexibilização, sendo muito mais importante, em respeito à história operária e aos interesses sociais, estudar-se sim um melhor tratamento da Lei, mais adequado a realidade, e não o seu afastamento.

Em um momento em que o país se perfila no grupo dos economicamente influentes, importante que o Direito acompanhe e prestigie as propostas do Empresariado Nacional, sem esquecer que é no chão das fábricas que tais conquistas são firmadas.

² A afirmação de que o empregado chega a custar três vezes o seu próprio valor é extremamente controvertida. Fica claro, ao se calcular os custos operacionais de uma empresa (valores estes deduzidos do imposto de renda) que grande parte do valor dos empregados é suportado pelo Estado e repassado aos consumidores através da precificação dos produtos.

3 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Como contrato que é, o contrato de emprego tem por natureza intrínseca à sua existência a prestação de um serviço e sua conseqüente remuneração. Especificamente nessa modalidade de contrato, tal retribuição é composta por uma série de parcelas, economicamente perceptíveis, que compõem uma esfera patrimonial inerente àquela quantidade de trabalho. Tais parcelas, inclusive, revelam existir, ali, uma relação de trabalho, e não um voluntariado ou trabalho desprendido de qualquer cunho contraprestativo. A essas parcelas denominamos “remuneração” ou “salário”.

Dessa forma, como bem enunciado pelo Mauricio Godinho Delgado “As expressões remuneração e salário corresponderiam, assim, ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, denunciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado.” (DELGADO, 2005, p. 660)

Embora genericamente tratadas, importante salientar que às expressões “salário” e “remuneração” vinculam-se outros sentidos, principalmente à segunda, por sua aplicação normalmente generalizada, desprendida do rigor técnico.

No Brasil, poder-se-ia argüir que o termo *remuneração* é assentido como gênero, do qual são espécies o *salário*, os *vencimentos*, o *ordenado*, o *soldo* e os *honorários*. Comumente, tem-se por *vencimentos* a remuneração dos magistrados, professores e funcionários públicos em geral; por *soldo*, o valor percebido pelos militares; por *honorários*, aqueles recebidos pelos trabalhadores liberais ao trabalhar autonomamente; por *ordenado*, o aferido pelos empregados em geral (quando o trabalho é preponderantemente mental) e, ao fim, por *salário*, o que é devido aos operários no exercício de seus misteres (SÜSSEKIND, 2000, p. 349). No entanto, como primeira expressão do todo trabalhado, independente de qualquer distinção, o plano legal define remuneração como uma composição de pagamentos tendo como parte contratual o salário mais gorjetas.

A cultura nacional trabalhista tem conferido, diversas vezes, conteúdo semelhante às expressões *remuneração* e *salário* que, na realidade, quando se fundem, sempre revelam o intuito de referenciar as parcelas de cunho salarial, paradigma da remuneração empregatícia.

De fato, nada melhor do que recorrer ao diploma legal celetista para diferenciar as duas figuras, uma vez que a própria lei se dedica a definí-las em seus arts. 76 e 457, caput.

Assim, é perceptível a construção de que a palavra “salário”, como tipo legal específico, é representado pela *soma de parcelas contraprestativas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego*. Ou seja, para a definição aferida a partir da exegese do texto legal, a origem da parcela retributiva é essencial para a percepção da natureza salarial do montante contraprestativo.

Outro Diploma Legal que se dedicou à definição da palavra “remuneração” foi a Lei n.º 8.112, de 1990, que aprovou o Regime Jurídico dos servidores públicos civis, definindo o termo como sendo a soma do vencimento do cargo efetivo com as vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei (art. 41, caput).

Dessa forma, como se infere, salário é a retribuição pelos serviços prestados sob o manto de um contrato de trabalho, sendo devido e pago diretamente pelo empregador na execução do contrato de trabalho. Por exclusão, remuneração é a resultante da soma das parcelas salariais e dos proventos auferidos de terceiros, habitualmente, pelos serviços executados por força do mesmo contrato.

A distinção, aqui apresentada, é de fundamental importância para abordagem dos temas que se seguirão, na interpretação dos institutos modernos de remuneração e nas alternativas buscadas pelo empresariado nacional aos desafios de ordem econômica que se apresentam, a cada dia, mais adaptados às soluções anteriormente apresentadas.

3.1 Composição do salário

Partindo-se da definição legal de salário, é possível afirmar que o mesmo não se trata de espécie indivisível, impassível de subclassificação. É, muito pelo contrário, instituto que comporta outras insígnias, conforme o inferido a partir da norma.

O texto da CLT é clara em elencar as parcelas que integram salário. Dentre elas pode-se destacar as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem, abonos pagos pelo empregador e diárias para viagem que excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

Discussão que se trava é sobre o caráter taxativo ou meramente exemplificativo da referida norma. Seriam apenas aquelas elencadas ou poderiam outras figurar como integrantes do salário do trabalhador?

Arnaldo Süssekind defende, juntamente a Délio Maranhão e Sérgio Pinto Martins, que outras parcelas podem figurar no mencionado elenco, desde que preencham os pressupostos do salário e tenham caráter eminentemente contraprestativo. Assim, não é

toda parcela que consta do contracheque do trabalhador que trará consigo a insígnia de salário, no entanto, nem tudo o que não se configura salário está corretamente definido e, assim, incorre o empregador no risco de sofrer autuações da fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho, do Instituto Nacional de Previdência Social e da Receita Federal.

Neste esteio, necessária a descaracterização dos pressupostos salariais para posterior discussão do caráter contraprestativo ou não. Verbas como vestuário, transporte, alimentação, habitação, verbas de representação e tantas outras podem, ou não, compor salário, desde que representem natureza eminentemente contraprestativa. Délio Maranhão é ainda mais profundo ao debater o tema, trata do caráter “subjetivo” na dação da parcela. Pelo autor, na percepção do ânimo contraprestativo do empregador, além de todas as exigências da norma, deve prevalecer o caráter salarial da parcela independente do que formalmente possa parecer.

Vale aqui lembrar, mais uma vez, o ensinamento de Sérgio Pinto Martins ao lecionar que aquilo que é dado “pelo” trabalho deve ter caráter eminentemente salarial, sujeitando-se à incidência dos tributos inerentes ao instituto.

3.2 Classificação do salário

Emprega-se também a denominação *morfologia*, visando indicar as formas de salário.

A doutrina apresenta diversas classificações para indicar as modalidades salariais praticadas pelo empresariado nacional. No entanto, para melhor organização e didática, foram escolhidas, para discorrer, as três nomenclaturas mais comuns na tipologia salarial: salário por unidade de tempo; salário por unidade de obra, e; salário por unidade de tarefa. (DELGADO, 2007, p. 403)

Cumpre, no entanto, mencionar a não menos utilizada classificação de Alice Monteiro de Barros³ (BARROS, 2005, p. 761), que divide os tipos salariais em salário real; salário nominal; salário-base; salário ficto; salário diferido; salário complessivo; salário indireto; salário social; salário condicionado; salário vital; salário supletivo; salário eqüitativo; salário misto; salário progressivo; salário de categoria e o salário profissional.

Em linhas gerais, Alice Monteiro se afasta da definição legal para aplicar, em sua classificação, as nomenclaturas usuais de institutos nem sempre em consonância com a boa técnica do Direito do Trabalho. Neste esteio, “salário real” seria o termo empregado

³ Alice Monteiro de Barros também reconhece a divisão sustentada por Maurício Godinho Delgado e Arnaldo Süssekind embora não como “Classificação do Salário”, mas “Forma de Pagamento do Salário”.

pela doutrina para demonstrar a quantidade de bens que o empregado poderá com ele adquirir; “salário diferido” seria compreendido como parcelas pagas pelo empregador no presente, mas aferíveis pelo empregado em futuro, a exemplo, as parcelas de FGTS⁴.

Neste ponto, optou-se pela definição clássica, defendida por Maurício Godinho Delgado, Arnaldo Süssekind e Sérgio Pinto Martins.

3.2.1 Salário por unidade de tempo

O salário por unidade de tempo, como revelado pela própria nomenclatura, é aquele que está vinculado ao tempo gasto para execução de determinado serviço. Normalmente, temos o salário fixado por mês, mas nada impede que o mesmo seja fixado por hora, dia, semana ou quinzena.

Importante ter-se em mente que o salário por unidade de tempo não se confunde com o período de pagamento. O empregado com salário quinzenal pode ter como período para seu pagamento o final de mês, assim como os que figurarem nas outras modalidades. (SÜSSEKIND, 2003, p.394)

Pode-se inferir dessa forma que o salário a ser pago aos empregados que estiverem sob o mesmo regime (hora, quinzena etc.) será, desde que com a mesma natureza, igual.

No entanto, válido frisar que deverá o empregador observar o salário horário mínimo da categoria a qual contrata e, na sua ausência, o salário mínimo nacional. Não será possível pagamento inferior aos mencionados.

Nos casos de empregados a tempo parcial, o salário será devido na proporção do “valor/hora” do salário daqueles que cumprem a jornada integral. Não é aplicável, ao caso, o enunciado do art. 461 da CLT, uma vez que a proporcionalidade em função do tempo é que deve ser observada.

A fixação do salário por unidade de tempo se dá pela contagem das horas nas quais o trabalhador permaneceu a serviço do empregador (hora, dia, semana, quinzena, mês), independente da quantidade de serviços executados, ou seja, “do resultado objetivo da produção”.

⁴ Neste ponto discorda-se da referida doutrina por entender-se que a melhor definição para as parcelas pagas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é, para o empregador, um tributo, e para o empregado, indenização.

3.2.2 Salário por unidade de obra

Tal tipo de salário indubitavelmente se aproxima bastante da empreitada, em que se visa um resultado e nada impede que no contrato de trabalho perceba o empregado seu salário dessa forma.

O art. 483 da CLT prevê o salário por peça, porém o empregador não poderá reduzir o trabalho do empregado. Se assim proceder, estar-se-á diante de possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho. Isso, segundo o autor Sérgio Pinto Martins, é o primeiro demonstrativo de que o empregado pode suportar os riscos do que produz. (MARTINS, 2002, p.211)

Frise-se que o empregador não poderá alterar a forma de remuneração do empregado unilateralmente, se já havia pactuado o salário por unidade de obra. Se o fizer, fica o empregado autorizado a rescindir o contrato de trabalho indiretamente na forma do art. 483, “g”, da CLT.

Aqui, há de se ressaltar que o pagamento por unidade de obra pode se dar em função da realização de determinado serviço e não apenas da participação em manufatura de objetos. Dessa forma, podem servir de parâmetros, para a fixação do salário, a unidade de mercadoria produzida, manufaturada ou a cada execução de serviço perfeitamente determinável (ex: venda de metro de tecido, extração de tonelada de minério, etc.).

3.2.3 Salário por tarefa

O salário por tarefa é uma forma mista de salário, que fica entre os dois salários tratados anteriormente. Assim, combinando-se um mínimo de tempo (horas, dias, semanas etc.) a ser trabalhado e um mínimo de obras a serem produzidas, chega-se ao salário do empregado.

Dessa forma, algumas situações limítrofes podem ocorrer. Um exemplo, seria a do trabalhador que alcançou sua meta antes do fim do seu parâmetro temporal. Neste caso, o empregador pode liberá-lo ou, alternativamente, pedir-lhe que proceda a produção de outras obras, pagando-lhe o devido *plus* salarial. Por outro lado, se o empregado não conseguir atingir a sua meta, e por isso tiver que trabalhar mais do que o anteriormente acordado, será de responsabilidade do empregador o risco de tal operação, devendo o trabalhador ser remunerado pela sua jornada extra, sendo impossível a redução salarial pelo não cumprimento da meta.

O salário por tarefa revela, em sua composição, uma fórmula que estimula a comunhão de interesses entre empregado e empregador. Tal observação conduz a conclusão de que, mesmo em 1967, ano do Decreto-lei n.º 299 que instituiu a atual forma do texto do art. 78 da CLT, já existia uma brecha na legislação intentando maior integração dos interesses do empresariado com os da classe operária.

No momento oportuno, veremos que correlação com institutos ditos “inovadores” guardam a mesma relação entre empregado e empregador.

4 O SISTEMA DE GARANTIAS SALARIAIS

Os institutos justralhistas, no decorrer da história do Direito Operário, vieram a garantir um mínimo de proteção ao trabalhador através da limitação da liberdade do empregador em definir os parâmetros e formas de remuneração. Assim, o Estado procurou afastar a dignidade humana das oscilações da economia e dos interesses privados, trazendo para a esfera pública as garantias salariais.

O caráter alimentar do salário garante o seu recebimento pelo empregado por meio de várias medidas de proteção, ora contra abusos do empregador, ora contra seus credores, ora contra familiares do empregado, ora contra credores deste último. (BARROS, 2005, p.768)

O primeiro mecanismo, de caráter econômico, transfigurado em instituto jurídico, é o da irredutibilidade salarial. Tal instituto, que advém do princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho, impõe-se como “pedra de toque” de todo o sistema salarial nacional. Importante frisar-se, que a irredutibilidade de que trata o instituto deve ser observada em seu viés formal e material. Assim, o primeiro desdobramento que se tem da referida proteção é do da irredutibilidade formal, ou seja, os valores escritos no contracheque do profissional não poderão ser alterados a não ser em hipóteses previstas na lei. O segundo desdobramento é a necessidade de periódica correção monetária do valor do salário a fim de preservar seu real poder de compra.

A partir do ideário de garantia de irredutibilidade salarial, floresce o instituto da “garantia do salário”, ou da “manutenção do nível salarial” do empregado, oriunda do contrato de trabalho. Por isso, a norma proíbe a redução de salário em seu viés direto (alteração ilícita do salário ajustado) e também de possível redução indireta (fornecimento de menos serviço ao empregado pago por razão do seu rendimento).

Não há nenhuma dúvida de que o salário quando ajustado em bases variáveis varia com a produção individual do empregado, tendo como limite imperativo o mínimo legal. Por outro lado, se as tarefas forem reduzidas de forma a afetar sensivelmente os salários, a lei faculta ao empregado pleitear a rescisão indenizada do contrato de trabalho. Do contrário, seria assumir que o risco do negócio deve recair também sobre o empregado, o que de maneira nenhuma pode ser concebido pelo direito.

Outro mecanismo é a estipulação de salário mínimo legal e convencional. Aquele é imposto pelo Estado e deve procurar atender as necessidades básicas dos trabalhadores de qualquer categoria, principalmente no que pertine à sua moradia, alimentação, educação,

saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, conforme art. 7º, IV, Constituição Federal de 1988 (CF). O segundo é o negociado através de instrumento coletivo de trabalho e deve abranger determinada categoria em suas necessidades peculiares. Deve, este último, inclusive, se sobrepor ao salário mínimo legal, por ser mais específico e eficaz no atendimento aos fins sociais do salário.

O Ordenamento Jurídico ainda estipula outras formas de e meios de proteção do salário. Devem, aqui, ser elencadas as defesas contra possíveis abusos do empregador no que tange a periodicidade do pagamento, o lugar e os meios de pagamento. A CLT em seu art. 459 estipula do lapso temporal máximo como sendo o mensal. Deve, o empregador, inclusive, efetuar o pagamento até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, durante o expediente ou logo após o mesmo, a fim de não onerar demais o empregado com os riscos do negócio. No que concerne ao lugar do pagamento, deve o mesmo ser realizado na sede da empresa (art. 465, CLT), em conta corrente do trabalhador ou em cheque bancário (art. 464, CLT). Quanto aos meios, devem ser observadas as limitações estipuladas no art. 463 da norma celetista que obrigam o empregador a realizar o pagamento em moeda nacional, compreendida esta como a expressão monetária oficial e corrente no país, sob pena de ser considerado como não feito. Tal limitação tem por esteio o intuito precípua de inibir a prática do chamado *truck system*⁵, ou seja, o pagamento de salários em bens, serviços ou vales.

O terceiro conceito, não menos importante, é o da integralidade. Tal instituto, como explícito pela própria nomenclatura, visa garantir ao empregado o recebimento do salário atinente ao seu contrato de trabalho, protegendo-o contra os abusos que podem ser praticados pelo empregador.

Um exemplo da aplicabilidade de tal instituto é a vedação completa da possibilidade de efetuação de descontos salariais a bel prazer do empregador.

Os descontos salariais, prática infelizmente comum nas empresas, podem ser encarados sob o aspecto matemático e o jurídico. Pelo prisma matemático, não passa de simples operação de subtração. No entanto, juridicamente não se poderão conceituar como

50 O escritor estadunidense Bryan A. Garner, citando o autor escocês David M. Walker, leciona que o *truck system* teve gênese no Direito do Trabalho escocês conforme passagem que ora passa-se a transcrever: “*Truck was payment not in money but in goods or tickets which could be exchanged for goods... The principle that contractors could buy bulk and retail to the workmen, deducting the cost from their wages, was sound but was open to abuse; in fact truck became a means of robbery. Railway contractors frequently made more profit from truck than from the contract.... Truck shops, frequently called tommy shops or tally shops, might be run by the contractor or let by him to an associate or a shopkeeper for a rent or on the basis that part of the shop profits would go back to the contractor. The goods were frequently inferior and sold at excessive prices.* (GARNER, 2007, p.1546)

tal, configurando, quando procedido de maneira arbil, a apropriação indébita, tipo penal previsto pela legislação⁶.

Na esfera trabalhista, o assunto é regulado pelo art. 463 e seu § 1º da CLT:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Insta registrar, que mesmo os adiantamentos de que trata a norma trabalhista não podem, verdadeiramente, configurar “desconto”, uma vez que se a operação de subtração aplicada às parcelas anteriormente deferidas ao empregado a título de “adiantamento” nada mais podem configurar, no momento do efetivo pagamento, como operação de “compensação”.

Outro ponto importante é a observação da ratificação, pelo Brasil, da convenção n.º 117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre objetivos e normas básicas da política social (1962), ratificada pelo nosso país, estabelecendo em seu art. XI:

Deverão ser tomadas as medidas necessárias para assegurar que todos os salários ganhos sejam devidamente pagos, e os empregadores serão obrigados a manter registros do pagamento dos salários, a entregar aos trabalhadores comprovantes de pagamento dos salários e a tomar quaisquer outras medidas adequadas para facilitar a necessária supervisão.

O quarto conceito é a intangibilidade dos salários.

A proteção do que hoje é conhecido como “salário”, também se preocupa com agentes externos ao contrato de trabalho.

Dispõe a convenção n.º95 da OIT, adotada na 32ª sessão da conferência internacional do trabalho (1949):

Salário não poderá ser embargado ou cedido senão na forma e dentro dos limites fixados pela legislação nacional (§ 1º do art. 10).

⁶Art. 168, Código Penal Brasileiro.

Deve [o salário] estar protegido contra sem embargo ou cessão na proporção que se considere necessária para garantir a manutenção do trabalhador e de sua família (§2º do art. 10).

Em caso de falência ou de liquidação judicial da empresa, os trabalhadores empregados na mesma deverão ser considerados como credores preferenciais no que respeita aos salários que se lhes devam pelos serviços prestados durante um período anterior à falência ou à liquidação judicial, que será determinado pela legislação nacional, ou no que concerne aos salários que não excedam de uma soma fixada pela legislação nacional” (art. 11)

Assim, além das defesas contra elementos modificáveis no âmbito do contrato de trabalho, existem ainda modalidades de proteções que visam à defesa contra elementos como credores do trabalhador e do próprio empresário. Tal regra se manifesta no art. 462, caput, da CLT e também no art. 649, inc. IV do CPC além da própria preferência creditícia das verbas trabalhistas em sede de recuperação judicial conforme art. 83, inc. I da Lei n.º 11.101/2005. O Legislador buscou cercar, sob o manto da proteção legal, o trabalhador em seu direito mais fundamental: o da dignidade humana.

5 ALTERNATIVAS DE REMUNERAÇÃO

O desenvolvimento de novas formas de remuneração no Brasil tem, em regra, o escopo de evadir as contribuições fiscais incidentes sobre os montantes pagos em contraprestação ao contrato de trabalho. No presente trabalho, no entanto, serão apresentadas formas de remuneração em consonância com os princípios e legislação vigentes, no intuito de apresentar sim, alternativas que podem ser legalmente menos onerosas, mas jamais incentivando práticas ilegais.

Neste esteio, intentos tidos por inovadores como os benefícios periféricos (*fringe benefits*), as luvas, bicho, participação nos lucros e resultados, *stock option plan*, campanhas de incentivo, assolam o dia-a-dia dos empresários como alternativas apresentadas por escritórios de advocacia sem, muitas vezes, ser enunciado o real risco existente em tais operações.

Muitas vezes, o caráter prático, palpável da implantação de tais procedimentos acaba por distanciar o empregador da complexidade do universo principiológico do Direito do Trabalho e, aquilo que parecia ser uma saída menos onerosa para a remuneração de seus empregados, acaba por se tornar o gênese de um passivo oculto muitas vezes só revelado em sede de ação na Justiça do Trabalho ou em fiscalizações da Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Maior minúcia e correlação com os institutos e princípios do Direito do Trabalho deve ser observada na proposta de alternativas. O simples “inventar” desvinculado de preocupação técnica e sob argumentos frágeis como “natureza cível e não trabalhista” de verbas acabam e “supostas impossibilidades correlacionamento com institutos nacionais por importação de idéias e institutos estrangeiros”, acabam por tirar a credibilidade das sugestões e cismar o judiciário com a idéia de que qualquer manobra diferenciada tem o intento de evadir os tributos e fraudar as leis trabalhistas.

Assim, passa-se a analisar as alternativas buscadas por grandes empresas no intuito de melhorar suas políticas de remuneração, tornando-se mais competitivas e interessantes aos profissionais diferenciados e mais bem vistas no mercado por brigarem pela mão-de-obra mais qualificada.

5.1 Benefícios periféricos (*fringe benefits*)

Interessante perceber que o universo de bens e serviços que podem ser oferecidos como contraprestação salarial no âmbito contrato de trabalho é imensamente diversificado. Não raro percebe-se a prática das empresas em fornecer, a título gracioso e habitual, carros, moradia, água, gás, luz, telefone, celulares, energia elétrica, e tantos outros serviços, no intuito de melhorar a qualidade de vida e, em consequência a produtividade de seus empregados.

O instituto como conhecido hoje foi importado do Direito estadunidense tendo se revelado, ali, como uma parcela de cunho eminentemente retributivo ao trabalhador que se destaca do grupo de maneira positiva. É definido por GARNER (GARNER, 2007, 167) como “benefício (outro que não o salário direto ou compensação) recebido por um empregado de um empregador, podendo ser uma ajuda de custo, um carro da companhia ou um subsídio”⁷.

Quando importado, o sistema é simples, beirando a obviedade, no entanto, não é o que se percebe nos Tribunais Federais do Trabalho país afora.

A primeira discussão que se trava é a da integração, ou não, das parcelas dadas a título de “utilidades” ao salário no âmbito do contrato de trabalho e como definí-las corretamente.

A norma celetista é clara no definir da integração ao salário das parcelas, em sua totalidade, dadas *in natura*, ao preconizar em seu art. 458, caput, a integração ao salário de todas as parcelas fornecidas no âmbito do contrato de trabalho que tenham por intuito remunerar o empregado. Délio Maranhão na obra Instituições do Direito do Trabalho, escrito em parceria com Arnaldo Süssekind e outros ilustres nomes, dispõe que, para a análise da natureza da parcela remuneratória, importante se faz o quesito subjetivo ensejante de tal pagamento. Em se percebendo o ânimo de remunerar o empregado, salarial será o caráter de tal parcela, se, ao contrário, for uma ferramenta, terá então a

⁷No original: “*Fringe Benefit. A benefit (other than direct salary or compensation) received by an employee from an employer, such as insurance, a company car, or a tuition allowance.*”

utilidade o caráter de ajuda de custo, se por fim, for dada a título gracioso, não habitual e com o ânimo de premiar o empregado, será considerado bônus, integrante da remuneração, mas não possuidor do caráter salarial. Outro ilustre autor, Sérgio Pinto Martins, utiliza em seu livro Direito do Trabalho, as preposições para e pelo trabalho para denotar, pela primeira, o caráter ferramental da parcela, e, no segundo, o caráter eminentemente salarial.

Quanto à natureza das utilidades, podem as mesmas ser bens ou serviços, desde que aferíveis seus valores em pecúnia, para os fins de cálculo e reflexos no salário do empregado.

Há, no entanto, de se registrar a expressa exclusão legal no conjunto desse rol, principalmente no que tange às bebidas alcoólicas e drogas nocivas. O referido art. 458 da CLT não admite que tais bens sejam considerados como salário *in natura*, ainda que atendidos os requisitos acima mencionados. O fim intentado por tal vedação é justo e compreensível: evita que o salário seja pago em bens prejudiciais à saúde do próprio empregado e de sua família. A jurisprudência, de maneira geral, suporta a referida proibição conforme se infere da OJ 24 da Seção de Dissídios Individuais I do TST e a Súmula 367, inc. II também do TST.

Outras parcelas existentes no âmbito do contrato de trabalho também figuram no rol do art. 458, em seu §2º, quais sejam os vestuários, equipamentos e outros acessórios utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; educação, compreendendo-se a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica e odontológica; seguro de vida e de acidentes pessoais, e; previdência privada.

Para as demais parcelas, há de se aferir o real valor da quantia dada a título de utilidade, há de se atribuir, à mesma, o valor justo e plausível sob pena de estar-se ferindo a legislação e evadindo-se impostos incidentes sob a folha. Nesse sentido, a Súmula 253 do TST já preconiza o reflexo de gratificações de periodicidade semestral ao salário e reflexos, e a própria CLT, em seu art. 458, *caput*, da integração dos montantes *in natura* ao salário.

5.2 Bicho

O bicho, enquanto parcela remuneratória inerente ao contrato de trabalho do esportista, tem suas origens nas primeiras apostas sobre futebol profissional. Ainda hoje, é conhecido dos atletas que atuam em grandes times ou equipes, com destaque público em sua carreira.

Em regra, pago sem incorrer na folha de pagamento do atleta, o bicho tem sim natureza salarial se adequando, diretamente, aos pressupostos ensejadores da natureza de gratificação ajustada. Assim, incorre em fraude o empregador que procede seu pagamento sem declara-lo em folha, devendo o bicho, sim, constar em folha e estar sujeito à incidência de todos os impostos inerentes ao salário. Assim também a jurisprudência majoritária dos Tribunais do país.

Discussão que se trava acerca da natureza do bicho é de sua suposta característica de bônus.

Há de se ressaltar que bônus, enquanto instituto jurídico laboral, é parcela paga a título gracioso, sem nenhum comprometimento em habitualidade, pago para premiar o desempenho, a diligência de determinado profissional, ou grupo de profissionais, por total liberalidade do empregador. O prêmio é desvinculado do salário, no entanto, integrante da remuneração. O mesmo não pode ser dito do bicho.

Evitando-se as discussões sobre normas específicas de determinado grupo de atletas, o principal argumento dos que defendem a natureza jurídica de prêmio para o bicho, é de que a finalidade de seu pagamento não se restringe a compensar o atleta, mas também a estimulá-los, uma vez que o mesmo pode recebê-lo mesmo sem ter ganhado a competição ou partida.

Tal assertiva revela-se destituída de qualquer comprometimento com o tecnicismo exigido na definição de políticas de remuneração pelos empregadores. Antes de adentrar mais profundamente o tema, mister se faz perceber que o próprio salário, enquanto parcela remuneratória de excelência, também pode se prestar a estimular o profissional além de remunerá-lo sem, por isso, comprometer sua natureza.

O texto Celetista em seu art. 457, §1º, faz referência direta ao termo “gratificação ajustada” para determinar sua integração ao salário. Assim, o fato do jogador ganhar ou não uma partida, ou competição, não evidencia o caráter gracioso da contraprestação, uma vez que, apesar disso, o instituto fica vinculado sempre a determinado grau de perícia e diligência na realização do trabalho ganhando o esportista muitas vezes por seu “esforço” constatado no transcorrer da execução de seu trabalho. Dessa forma, o bicho está vinculado a uma obrigação de meio e não de resultado, qual seja a apresentação diligente do esportista durante a partida, o que deixa bem claro o ajuste firmado entre as partes, anterior à efetiva prestação do serviço, portanto, gratificação ajustada.

5.3 Luva

As luvas, diferentemente do bicho, não se restringem ao universo profissional do esporte. São, não raras vezes, oferecidas a grandes executivos, diretores e funcionários de altos cargos em geral, de empresas dos mais diferentes ramos e portes, a fim de se estimular a assinatura de determinado contrato com um profissional diferenciado.

Fato interessante, é a utilização da mesma nomenclatura pelo Decreto n.º 24.150/34, a respeito da renovação de locação comercial – conhecido como Lei de Luvas. Tal lei prevê a existência de um Fundo de Comércio, que é o valor do ponto adquirido pelo locatário.

Nesse esteio, correlação entre os dois institutos pode ser feita entendendo-se as luvas no Direito do Trabalho como um “fundo de trabalho” resultante do valor do trabalho já desempenhado pelo empregado que será contratado.

Outra discussão de caráter profundo se trava neste ponto: teriam as luvas caráter eminentemente salarial uma vez que o trabalho ainda não foi prestado?

Nesse ponto, interessante discussão se trava novamente acerca da definição do termo salário. Para alguns doutrinadores, salário é definido como dívida do empregador para com o empregado pela prestação de determinados serviços. Pela lógica de tal

pensamento, o salário só seria devido ao empregado após ter, o empregador, contraído dívida com o mesmo por ter-lhe tomado serviços anteriormente.

Outro ponto, é o fato de, por vezes, as luvas serem pagas ao empregado em momento anterior à firmação formal do contrato de trabalho, o que, à primeira vista, tiraria da parcela o caráter salarial. Os que praticam e defendem a realização de tal procedimento insistem em sustentar a bandeira de que, nesse caso, a parcela teria caráter eminentemente indenizatório

Respeitando os pontos de vista dos doutrinadores e dos defensores do caráter de bônus ou indenizatório da parcela, divergimos. Quanto à primeira assertiva, o salário é sim dívida do empregador pela prestação de serviços mas, também por força de lei, as gratificações ajustadas são incorporadas ao salário para todos os fins. Assim, desnecessária seria a discussão acerca da natureza do salário uma vez que existe previsão legal no sentido de incorporar qualquer gratificação ajustada ao salário, conforme se infere do art. 457, §1º da CLT.

Quanto à segunda assertiva, importante reportar-se, primeiramente, ao motivo pelo qual está sendo feito o pagamento da quantia a título de Luva. Uma vez que a empresa realiza o pagamento por conta da assinatura de um contrato de trabalho, é evidente que tal contrato já existe, por observância do Princípio da Primazia da Realidade, o contrato já foi firmado, existindo, inclusive uma forte expectativa de ambas as partes pelo início do mesmo. Dizer que tal contrato não existe não é tarefa fácil, afinal, pelo que seria, então, a tal indenização ou bônus? Fica clara a existência prévia, ainda que não formal, de um contrato de trabalho.

Assim, a maneira mais segura de se pagar o referido montante é através da lei. Mesmo sendo dado antes do início formal do contrato de trabalho, a referida quantia deve, no primeiro mês, incorrer na folha de pagamento como sendo gratificação ajustada, com natureza salarial e sujeita à incidência dos impostos fiscais, previdenciários e sociais.

5.4 Participação nos lucros e resultados

Contam os livros que o imperador francês Napoleão Bonaparte foi o criador do instituto ao conceder, através de Decreto em 1812, aos atores de “A Divina Comédia”, de Dante Alighieri, participação no valor das entradas vendidas por apresentação. Outros discordam sustentando que a primeira notícia que se tem do instituto remete a 1794, quando Albert Gallatin, secretário do Tesouro de Jefferson, distribuiu aos empregados parte dos lucros das indústrias de vidro. O que se sabe ao certo é que as primeiras empresas, a se utilizarem do instituto, se situavam na Europa Ocidental. Trinta anos depois de Napoleão, o industrial Leclair assegurou a participação nos lucros aos operários da sua empresa, em Paris. A partir de 1847, na Prússia; de 1850, no Reino Unido; e de 1869, nos Estados Unidos da América, esse sistema de remuneração passou a ser utilizado como meio de fomentar a produção e evitar litígios entre empregados e empregadores (SÜSSEKIND, 2003, p.195).

No Brasil, os antecedentes apontam para a figura do “interessado”, herdada de Portugal. No início do século XX era comum, no comércio de médio porte, o patrão premiar os seus bons empregados dando-lhes interesse nos lucros da empresa. Tal histórico acabou por influenciar a norma celetista em seu art. 63, que prevê exatamente a possibilidade de existência de interesse deixando claro, a partir da exegese da norma, que são diferentes as figuras do “interessado” e do empregado⁸.

No plano normativo, cumpre destacar o pioneirismo do México, quando, em sua Constituição de 1917, tratou do tema sob o enfoque constitucional. O país foi o primeiro a consagrar um elenco quase completo de direitos sociais, entre os quais incluiu a participação dos empregados nos lucros da empresa; mas, como no Brasil, só muitos anos mais tarde esse dispositivo foi objeto de uma regulamentação.

⁸CLT, Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Na Itália, afirma-se a natureza salarial da participação nos lucros. O art. 2.099⁹ do Código Civil dispõe que o empregado pode ser pago, no todo ou em parte, mediante participação nos lucros. No mesmo diploma legal, no art. 2.102¹⁰, é determinado que, se as normas coletivas não dispuserem o contrário, a participação nos lucros será feita com base no lucro líquido.

Na França, um dos supostos berços do instituto, atualmente a participação nos lucros é regulada pela Lei. n.º 65.566, de 12.07.65, a qual estabeleceu formas concretas de participação nos lucros. A Lei de 22.06.67 veio a efetivar a participação dos empregados no lucro das empresas, o que fez através das chamadas “Ordenanças”. A Ordenança n.º 67,693, de 1967, determinou que a distribuição dos lucros era obrigatória nas empresas com mais de 100 empregados. A Lei n.º 73-4 de 02.01.73, elaborou especificadas regras sobre participação nos lucros, esclarecendo que seria feita em relação às empresas que tivessem durante o ano mais de 100 empregados, em média, a seu serviços. Há também o caso francês, interpretação do caráter salarial da participação nos lucros, conforme jurisprudência da Cour de Cassation. O único pressuposto ao qual o empregado deve ser submeter para se tornar elegível à participação nos lucros e resultados é ter cumprido mais de um ano de serviço ao empregador (MARTINS, 2002, p. 250).

A participação nos lucros é imposta na Bolívia, no Chile, no Equador, no México, no Peru e na Venezuela.

No Brasil, a história legislativa do instituto se remete ao ano de 1919, com o Deputado Deodato Maia, que, porém, não obteve sucesso em sua empreitada.

Foi, como previsão legal, definida pela primeira vez na Carta Magna de 1946 como obrigatoriedade a ser cumprida na forma de lei ordinária. Como de praxe, a lei ordinária não foi editada e a norma interpretada como de eficácia contida jamais pôde testar sua efetividade. Outras tentativas se seguiram, na Constituição de 1967, art. 158, inc. V, era

9 No original. Código Civil Italiano. Art. 2099. Retribuzione. La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata (dalle norme corporative), con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza (di norme corporative o) di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali. Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti con provvigione o con prestazioni in natura.

10 No original. Código Civil Italiano. Art. 2102. Partecipazione agli utili. Se (le norme corporative o) la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (2554) è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (2423, 2435, 2464, 2491, 2516), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (2433 e seguenti).

assegurado ao trabalhador a “integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação dos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos”. Não mais se falava em participação obrigatória.

Mesmo assim, ainda sem previsão legal ordinária, inúmeras empresas praticavam a participação nos lucros que, por sua natureza habitual, direta, vinculada à participação de um serviço, previamente ajustada, ganhava natureza salarial (MARTINS, 2002, p. 251). Nesse sentido, súmula n.º 251 do TST, já cancelada, veio a informar que “a participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos os efeitos legais”.

Neste panorama, surgiu a Lei complementar n.º 7 de 1970, que instituiu o “Programa de Integração Social” (PIS), custeado por um “Fundo de Participação” formado por contribuições dos empregadores. No mesmo ano, a Lei Complementar n.º 8 criou o “Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público” (PASEP), o qual, em 1975, foi juntado ao PIS, formando o “PIS-PASEP”. Embora a idéia pretendesse dar maior participação aos trabalhadores nos lucros da empresa, certo é que a maior virtude do plano consistiu em evitar que tal participação se tornasse fonte de dissídios entre empregados e empregadores.

Têm-se, então, a Constituição Federal de 1988, que trouxe em seu art. 7º, inc. XI, a garantia de “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Segundo Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, a participação nos lucros e resultados foi novamente palco de debates no final do governo Itamar Franco, com a edição da Medida Provisória sobre participação nos lucros e resultados, que exigia a negociação coletiva para que fosse estabelecida a vantagem. Como a Constituição determina a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas, a reserva da matéria à negociação foi atribuída às entidades sindicais e a possibilidade de discutir temas historicamente excluídos das mesas de negociação sindical, como lucratividade da empresa, metas e prazos. Assim, em 27 de janeiro de 1995, no primeiro ato legislativo sobre Relações Coletivas de Trabalho do ministério alterou sua forma de negociação, com a exclusão das entidades sindicais do processo (SILVA, 2008, 277).

Depois de uma série de medidas provisórias, a Lei n.º 10.101 versa sobre o assunto, evidenciando seu caráter não obrigatório sendo, no entanto, necessária a participação do sindicato¹¹ para que tal benefício seja concedido.

No que tange às soluções alternativas à concessão de salário, é a Participação nos Lucros ou resultados a melhor alternativa para o empregador que quer verdadeiramente recompensar seu trabalhador por sua participação nos fins colimados pela empresa.

As vantagens econômicas e jurídicas são evidentes frente aos riscos assumidos nas demais hipóteses de alternativa de remuneração. O histórico que transparece o debate exaustivo sobre o assunto, a real preocupação social na maior integração das figuras “empregador” e “empregado” através de uma normatização específica, amplamente testada, e com séria preocupação procedimental no processo legislativo garantem ao empregador uma maior segurança no uso do instituto.

Ainda que historicamente desgastante, a negociação coletiva tem sido o caminho mais seguro na obtenção de políticas remuneratórias alternativas. Assim, embora o desconforto da devassa dos lucros e resultados, a possível lentidão no processo negocial e a preocupação do empresariado com o estabelecimento de “precedentes”. Não há, hoje, à disposição das companhias, nenhum tipo de benefício melhor interpretado pelo judiciário.

Em se obedecendo ao disposto na lei específica, tem o empregador a seu favor a própria previsão constitucional de não integração da parcela nem mesmo à remuneração do empregado e, ainda, a possibilidade de determinar as regras específicas para o funcionamento do cálculo do benefício, resguardando-o de futuras cobranças indevidas.

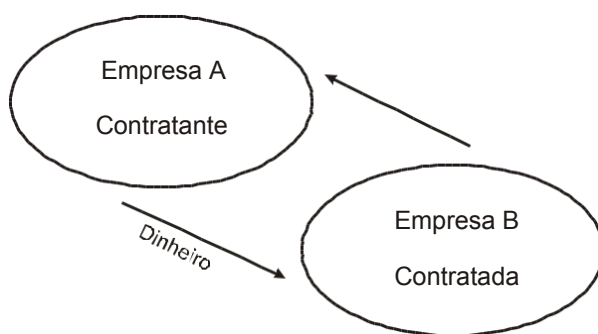
Por expressa determinação legal, a participação nos lucros e resultados não integra o salário tampouco a remuneração do empregado, sendo, atualmente, a melhor alternativa para o empresário que necessita remunerar melhor seus empregados.

¹¹ Importante ressaltar que ainda na hipótese de formação de comissão interna de trabalhadores, é necessária a participação de um representante do sindicato na negociação (Lei n.º 10.101, art. 2º, inc. I).

5.5 Campanhas de incentivo

Com flagrante intuito de burlar as leis trabalhistas, foram criadas as “Campanhas de Incentivo”, principalmente na área de vendas, sob a alegação de serem “eventos promocionais produzidos por empresas especializadas em motivação de equipes”.

Tais campanhas, de forma simples, funcionam da seguinte maneira: uma empresa é contratada para realizar no interior de outra, campanha de incentivo ao alcance de metas estabelecidas para os empregados da contratante, conforme o esquema abaixo:



Não é necessária uma análise mais profunda para perceber o intuito fraudulento de tal estrutura tentando, de maneira grosseira, violar com subterfúgios societários e comerciais do Direito do Trabalho.

Não esmiuçando a sistemática, o criador de tal estrutura visou descaracterizar os elementos inerentes ao salário para tentar conceder a seus funcionários, sem nenhum reflexo tributário, uma suposta melhoria das condições de remuneração. Dessa forma, o empresariado tentou afastar o caráter de “pagamento direto”, inerente às verbas salariais a que se refere a CLT em seu art. 76, também evitou a configuração de gorjeta, uma vez que os empregados da contratante não prestam nenhum serviço à contratada, e sim, o contrário. Outros elementos são, paulatinamente, afastados. Não são diárias de viagens, não são ajuda de custo, não são gratificações ajustadas, não são benefícios periféricos, não ostentam (em regra) habitualidade.

No entanto, não poderia ser a legislação trabalhista tão frágil a engodos comerciais.

Embora “campanhas motivacionais”, “gincanas de vendas” e “campanhas de incentivo” se calquem na formalidade da lei, importante perceber que para o Direito do Trabalho pouco importa a estrutura jurídica que serviu de modelo para a evasão fiscal, o verdadeiro direito não pode sucumbir a interesses puramente econômicos em detrimento das conquistas sociais.

Vale lembrar que a CLT, em seu art. 9º prevê que, na hipótese de fraude, todos os atos serão considerados nulos. Dessa forma, tais verbas não possuirão existência jurídica, ensejando, em caso de ação judicial ou fiscalização, a incidência de todos os consectários trabalhistas sob as verbas integrantes do “programa de incentivo”.

Tais verbas devem ser consideradas como de alto risco para os empresários.

Com o passar do tempo e as sucessivas autuações, o empresariado nacional, em mais uma intentada frustrada, visou burlar a lei engendrando novas características aos referidos planos. Mais uma característica do salário foi alvo de mitigação, a suposta necessidade de pagamento do salário em pecúnia. Não mais dinheiro era oferecido, mas viagens, estadias, carros e brindes diversos a fim de desviar a atenção e dificultar a ação fiscalizatória. Uma vez que tais bens não teriam registros nem na folha de pagamento tampouco nas informações contábeis, tanto nas da empresa tomadora dos serviços quanto nas da prestadora, o sistema voltou a se fortalecer contra a ação fiscalizatória.

Tal tentativa mostrou, com o tempo, a fragilidade do sistema desenvolvido. Nos tribunais, centenas de reclamações trabalhistas evidenciaram os planos fraudulentos de incentivo ganhando a atenção dos órgãos fiscalizadores novamente.

A tese dos órgãos fiscalizadores foi muito mais consistente. Apesar de tais tentativas, a CLT prevê em seu art. 458 que o salário também pode ser pago em utilidades e não apenas em dinheiro. Sendo um subterfúgio fraudulento, não possuem validade no mundo jurídico e automaticamente serão caracterizadas como salário in natura.

O INSS no ano de 2007 iniciou uma força tarefa para fiscalizar todas as empresas que se utilizam desse tipo de premiação. Foi feita uma denúncia, no Rio Grande do Sul, de uma rede de farmácias que pagava salário aos seus empregados através desses cartões (e não prêmios), o que acabava por ser isento de impostos, tais como o INSS.

O discurso patronal ostentou a tese de que há interesse social em tais planos uma vez que possuem o cunho incentivar o empregado a participar dos fins intentados pela empresa. O que não pode ser levado a sério.

A CLT, de 1943, já previa a existência de parte do salário pago em comissões. Tais verbas, calculadas em percentagens sobre o desempenho do empregado no desenvolver de seus misteres, devem ser aplicadas como agente motivacional sem, no entanto, deixarem de ser consideradas salário. Essa é uma forma legítima de investir no bem estar dos empregados sem necessitar de estruturas fraudulentas para evadir os impostos. O mesmo não pode ser dito das campanhas de incentivo.

5.6 Plano de opção de compra de ações

Os planos de opção de compra de ações por empregados, ou stock option plans, consistem em um regime jurídico de opção de compra ou de subscrição de ações, surgido na França, em 1970. Tal instrumento permite a compra de ações da empresa por parte dos empregados após determinado período, com um preço previamente ajustado. No Brasil, não existe legislação específica, sendo o tema tratado por normas regulamentadoras e circulares da Comissão de Valores Mobiliários¹² (CVM) e do Banco Central do Brasil¹³ (BCB).

Existem, em tal tipo de remuneração, muitos detalhes envolvidos.

O primeiro é o prazo de carência. Como a referida verba é proposta a funcionários de altos cargos, presume-se sua permanência na empresa por tempo mais longo do que a dos operários. Assim, não raro o período de carência se situar entre dois e cinco anos.

O segundo aspecto importante sobre as stock options é o prazo para a realização da compra. Depois de decorrido o prazo de carência, fica o profissional habilitado a exercer seu direito de compra da opção por um prazo também determinado. Não raro tais prazos se situam entre 8 a 10 anos após a habilitação do profissional ao exercício da compra. Tal

12 INSTRUÇÃO n.º 387 da Comissão de Valores Mobiliários

13 Circular 3.325, de 24.08.2006 do Banco Central do Brasil – Atualização RMCCI n.º 12

acordo visa que o profissional possa especular o momento certo para que se atinja o melhor preço da opção.

O terceiro aspecto é o que tange ao efetivo exercício da compra da opção. Aqui, existem duas possibilidades. A primeira consiste no desembolso do valor de compra pelo próprio empregado, o que é bastante incomum e segue a limitações do BCB e da CVM. A segunda, normalmente mais utilizada, consiste no não desembolso do dinheiro pelo empregado, mas acordo entre as partes pelo qual a empresa disponibiliza ao profissional a possibilidade de exercer a opção de determinado lote de ações no futuro, considerando-se o valor do lote no momento do firmamento do contrato para fins de aferimento de lucro no momento do exercício da compra, sem o efetivo desembolso de dinheiro por parte do empregado. Tal modalidade recebe o nome de phantom stock option plan e não é reconhecida pelas regras dos órgãos do mercado financeiro.

O quarto, e último, aspecto é o que aborda a precificação. É claro, na feitura destes contratos, que o preço base para aferimento do lucro é baseado no mercado de ações no dia do firmamento do mesmo. O preço de exercício será estabelecido pela bolsa de valores quando da compra.

Nos Estados Unidos da América (EUA), a Securities and Exchange Commission (SEC)¹⁴ já reconhece e regulamenta o tema, disponibilizando, inclusive, formulários específicos e modelos a guiarem o empresariado local na implementação de tais programas em suas empresas. Nesse sentido, manual do órgão estadunidense:

Employee Stock Options Plans

Many companies use employee stock options plans to compensate, retain, and attract employees. These plans are contracts between a company and its employees that give employees the right to buy a specific number of the company's shares at a fixed price within a certain period of time. Employees who are granted stock options hope to profit by exercising their options at a higher price than when they were granted.

Employee Stock Options Plans should not be confused with the term "ESOPs," or Employee Stock Ownership Plans, which are retirement plans.

Here's an example of a typical employee stock option plan: an employee is granted the option to purchase 1,000 shares of the company's stock at the

¹⁴ SEC. Securities and Exchange Commission é o órgão fiscalizador do Mercado financeiro estadunidense. No Brasil, a CVM cumpre esta função.

current market price of \$5 per share (the "grant" price). The employee can exercise the option at \$5 per share - typically the exercise price will be equal to the price when the options are granted. Plans allow employees to exercise their options after a certain number of years or when the company's stock reaches a certain price. If the price of the stock increases to \$20 per share, for example, the employee may exercise his or her option to buy 1,000 shares at \$5 and then sell the stock at the current market price of \$20.

Companies sometimes revalue the price at which the options can be exercised. This may happen, for example, when a company's stock price has fallen below the original exercise price. Companies revalue the exercise price as a way to retain their employees.

If a dispute arises about whether an employee is entitled to a stock option, the SEC will not intervene. State law, not federal law, covers such disputes. Unless the offering qualifies for an exemption, companies generally use Form S-8 to register the securities being offered under the plan. On the SEC's EDGAR database, you can find a company's Form S-8, describing the plan or how you can obtain information about the plan.¹⁵

Outros órgãos daquele governo, no entanto, discutem e discorrem sobre o tema há anos. Exemplo é a Nacional Center for Employee Ownership¹⁶ (NCEO), organismo privado responsável por pesquisas sobre stock option plans nos Estados Unidos da

15 Planos de opções de ações para empregados

Muitas empresas utilizam planos de opções de ações para empregados para compensar, reter e atrair trabalhadores. Estes planos são contratos entre uma empresa e seus empregados que dão aos trabalhadores o direito a adquirir um determinado número de ações da empresa a um preço fixo dentro de um determinado período de tempo. Trabalhadores a quem são concedidas as opções têm esperança no lucro no exercício das suas opções a um preço mais elevado do que quando foram concedidas.

Planos de opções de ações para empregados não deve ser confundido com o termo "ESOPs", ou Planos de Compra de Ações em Propriedade de Empregados, que são planos de aposentadoria.

Eis um exemplo típico de um plano de opção de compra de ações por empregado: a um trabalhador é concedida a opção de compra de 1000 ações da empresa, ao preço corrente de mercado de US \$ 5 por ação (o preço de concessão). O empregado pode exercer a opção de US \$ 5 por ação - geralmente o preço de exercício será igual ao preço a quando as opções são concedidas. Planos que permitem que funcionários de exerçam as suas opções depois de certo número de anos ou quando as ações da empresa chegam a um determinado preço. Se o preço das ações aumenta para US \$ 20 por ação, por exemplo, o empregado pode exercer a sua opção de compra 1000 partes de US \$ 5 e, depois, vender as existências no preço corrente de mercado de US \$ 20. As empresas, por vezes, podem reavaliar o preço atribuído ao exercício das opções. Isto pode acontecer, por exemplo, quando o preço das ações da companhia caiu abaixo do preço original exercício. Empresas devem reavaliar o preço de exercício como uma forma de conservar os seus empregados.

Em caso de litígio, sobre o direito de um trabalhador em determinado plano de opção de compra de ações, a SEC não irá intervir. O judiciário estadual, e não o federal, cuidará de tais litígios.

A menos que a oferta seja beneficiada por isenção, as empresas utilizarão o formulário S-8 para registrar os valores mobiliários a serem oferecidos no âmbito do plano. Na base de dados do EDGAR da SEC, você pode encontrar o Formulário S-8, para as empresas, com a descrição do plano ou com descrição de como podem ser obtidas informações.

16 Nacional Center for Employee Ownership. Órgão privado estadunidense responsável por pesquisas para o governo daquele país na área trabalhista.

América, muitas vezes citado pela própria SEC como melhor fonte para pesquisas sobre o tema.

Prevê a NCEO, em seu site de pesquisas¹⁷, ser o stock option plan uma forma benéfica para incentivar, reter ou compensar os funcionários por seus serviços a fim de participá-los nos fins colimados pela empresa.

Mas, e no ordenamento jurídico nacional? Seria tal plano uma vantagem impossível de ser caracterizada em qualquer dos “tipos” trabalhistas? Seria o stock option realmente uma ferramenta tão moderna e sofisticada que não poderia ser interpretada sob o prisma do direito trabalhista, mas tão somente sob o comercial?

Grande cuidado deve ser despendido nesta tarefa a fim de se questionar o entendimento atual sobre a natureza da verba. A ausência de obras sobre o assunto e a recente e tímida jurisprudência sobre o assunto não contribuem para a pesquisa em âmbito nacional.

A jurisprudência brasileira tem tendido a interpretar o stock option plan como contrato de natureza eminentemente comercial, sem nenhum tipo de vinculação com o contrato de trabalho. Autores como Sérgio Pinto Martins já apóiam esta tese, a qual vem ganhando mais adeptos nos tribunais do país.

Ilustrando o anteriormente aduzido, decisão do tribunal do Paraná:

STOCK OPTIONS – INCENTIVO AO EMPREGADO – CARÁTER NÃO SALARIAL. Tratando-se as denominadas stock options de incentivo ao empregado no desenvolvimento de seus misteres, condicionado, porém, a regras estabelecidas e não sendo gratuito, visto que sujeito a preço, embora com desconto, tem-se que não guarda tais opções da empresa caráter salarial. Recurso Ordinário obreiro a que se nega provimento, no aspecto. TRT – 2ª Região – 42364200290202002 – RO-Ac. 20030636234 – 7ªT – Rel.: Juíza Anélia Li Chum – DOEPA 5.12.2003.

17 <http://www.nceo.org/esops/index.html>

No entanto, à luz das características do referido instituto no Brasil, críticas merecem ser feitas a esta interpretação dos Tribunais.

O plano de opções de compra de ações da empresa para funcionários, ou simplesmente stock option plans são, sim, contratos que envolvem riscos e em tese seriam afastados da natureza salarial por não terem vinculação com o contrato de trabalho. No entanto, algumas das características devem ser novamente analisadas.

Para que se configure, com validade legal, no contrato de stock option, deve, empresa e empregado, estarem, na falta de legislação específica, em consonância com todo o ordenamento jurídico que circunda o tema sob pena de ser identificado, ali, a figura da fraude.

Primeiramente, parte-se do princípio de que a maioria dos planos de opção de compra de ações por empregados é baseado nos phantom stock option plans, ou seja, sem real desembolso do dinheiro pelo empregado.

Quando de sua contratação, é facultado ao empregado “comprar” um lote de 1000 ações da empresa sob o preço fixo de R\$5,00 (cinco reais) por ação após um período de carência de dois anos. O contrato é firmado sem qualquer pagamento. Depois de transcorrido o tempo, o valor das ações passa a R\$20,00 (vinte reais) e o profissional recebe R\$15,00 por ação, como se de fato tivesse desembolsado à época do contrato o valor inicial.

Como é de se perceber, o profissional não correu risco algum, uma vez que efetivamente não desembolsou o dinheiro e não registrou tal operação na bolsa de valores através de uma corretora. Tal operação não é reconhecida pelo nem Banco Central, nem pela CVM, tampouco pela Bolsa de Valores do Estado de São Paulo (BOVESPA) não reunindo, assim, os pressupostos para ter validade no universo do direito.

Nesse escopo, não cumpriu, o referido contrato, os pressupostos jurídicos para sua validade. Assim, paira no hiato jurídico trabalhista-comercial. Uma vez afastada sua natureza comercial por falta de pressupostos, insta analisar pelo prisma trabalhista as implicações de tal benefício.

Há no direito do trabalho, conforme anteriormente aduzido neste estudo, a figura da “gratificação ajustada” a qual parece ser a base para a implantação das stock options dentro de grandes empresas.

A gratificação ajustada será um prêmio, conferido a determinado empregado, ou grupo de empregados por atingirem alguma meta pré-estabelecida. Por força do disposto na CLT, em seu art. 457, §1º, tal parcela integra salário para todos os efeitos legais.

A phantom stock option, conferida a empregado diferenciado, participante da gestão da empresa, sem risco algum para as partes, configura gratificação ajustada calcada no índice de variação do valor da ação negociada na bolsa de valores.

Dessa forma, se o empregado exercer de maneira satisfatória a direção da empresa, a mesma terá (a não ser em hipóteses cataclísmicas de mercado) lucros, afetando positivamente o valor de suas ações em mercado e, por consequência, o valor do prêmio a ser concedido ao profissional.

Assim, em optando a empresa pela realização de phantom option plan, deve a mesma estar ciente de sua natureza salarial, da obrigatoriedade de sua ocorrência em folha de pagamento, por configurar forma de gratificação ajustada, sem risco para o empregado e remuneratória de uma conduta pré-ajustada.

O mesmo não pode ser dito da modalidade original de stock option plan. Devidamente registrada, com firmamento de contrato de opção de compra de ações, posterior operação em bolsa através de organismo financeiro devidamente credenciado pelo Banco Central e cumprindo as demais exigências societárias (determinação do tipo de ação, quantidade, etc.) não pode a mesma ser considerada salário por real possibilidade de saldo negativo da referida operação.

Mesmo após o cumprimento dos requisitos comerciais, há de se observar a necessidade de obediência ao ordenamento jurídico trabalhista.

É recomendável que tais planos estejam previamente registrados em convenção ou acordo coletivo de trabalho para que não incorram em natureza salarial. Ainda que cumpridas todas as recomendações do direito comercial, é no direito do trabalho que reside o maior perigo para os empregadores que desejam inovar nas políticas de remuneração e aí devem ser despendidas maiores atenções às exigências.

Qualquer tipo de benefício que não os previstos em lei devem ser negociados coletivamente.

Apesar da reatividade do empresariado nacional à negociação coletiva, como pode ser aferido historicamente, a própria CF garante, em seu art. 7º, inc. XXVI o reconhecimento legal do pactuado coletivamente. A CLT, por sua vez, prevê em seu art. 444, a livre estipulação de condições nas relações de trabalho desde que não afrontante ao legislado e, em seu art. 621, ser de competência dos sindicatos o estabelecimento de normas sobre participação nos lucros e resultados. A Lei 10.101 estabelece, em seu art. 2º, poder a participação nos lucros ser objeto de pactuação entre empregados e empregadores através de negociação, acordo ou negociação direta entre as partes desde que com a participação dos sindicatos.

Ao que parece, uma vez preenchidos para o direito comercial todos os requisitos de configuração de um plano de opção de compra de ação por empregados, pode o stock option plan, para o direito do trabalho, configurar modalidade de participação nos lucros (ainda que a valorização das ações em bolsa não esteja diretamente vinculada ao lucro da empresa), devendo ser objeto de negociação coletiva, a fim de que se estabeleça critérios objetivos para concessão do benefício, prazos e natureza da verba. Dessa forma, é garantida maior segurança jurídica ao empresário que, verdadeiramente, quiser implementar tal benefício em sua empresa em conformidade com o ordenamento jurídico nacional.

6 FRAUDE: O PESO DO ART. 9º DA CLT

No cotidiano dos escritórios de advocacia é comum a procura por serviços de consultoria visando a melhor alternativa para operações societárias, implementação de políticas de remuneração ou, ainda, a análise de riscos tomando-se por base as políticas já existentes no interior das empresas para o aferimento de passivos trabalhistas.

Neste esteio, para o correto aconselhamento de clientes, os profissionais de direito devem, no caso de “inovações” de ordenamentos jurídicos alienígenas, se apegar à técnica jurídica, ao entendimento dos tribunais, aos princípios do direito e, sempre, ao bom senso.

Inovar é necessário e será sempre uma realidade no mundo do direito. O fato social, a que o direito se remete, sempre estará em um momento passado na história, guardando certa distância do movimento legiferante. Em algum aspecto, o Direito é o registro da história e dos ideais da sociedade.

No entanto, a maior dificuldade do operador do direito é conseguir caminhar pelas estradas estreitas do legalmente correto: não deve pender para a estrada do economicamente atrativo, nem para a viela do historicamente engessado. É necessário o caminho para frente de maneira correta, ajustada aos intentos e às conquistas históricas da sociedade.

No direito do trabalho não seria diferente.

Com o passar dos anos, maior sofisticação tem sido importada para o direito do trabalho, infelizmente nem sempre com a preocupação de observância dos princípios e institutos do ordenamento jurídico trabalhista. Muitas e muitas vezes as empresas acabam por incorrer em fraude e a sofrer com autuações dos órgãos fiscalizadores, e reclamações trabalhistas de grandes montas, buscando elidir supostos custos trabalhistas.

Nesse sentido, aberrações jurídicas acabam por ser criadas, com o intuito de fraudar a legislação. Surgem, então, como sempre existiram na história da humanidade, profissionais especializados em propor a infração da norma de forma dissimulada, disfarçada, a fim de atingir fins escusos, fulminando de morte os preceitos de ordem

pública, consagrados pelas leis de proteção do trabalho e conquistados a sangue e suor dos trabalhadores. Infelizmente, em alguns casos, os próprios trabalhadores, premidos pela coação econômica ou pelo poder hierárquico do respectivo empregador, ou ainda, pelo desconhecimento da legislação aplicável, participam do ajuste estipulado em flagrante fraude à lei.

Importante que se frise que a fraude à lei não se confunde com a violação da lei. Na primeira, a lei é cumprida pelo prisma objetivo e vulnerada sob o aspecto subjetivo; no segundo, ao contrário, ocorre a infração objetiva do próprio texto legal. (SÜSSEKIND, 2000, p. 230).

Quando da observação de determinadas operações sob o prisma jurídico, importante que, para a aferição do uso anormal da norma, se tenha sob análise o seu enfoque “subjetivo”, que implica na verificação dos motivos determinantes do ato (elemento pessoal e subjetivo) e “objetivo”, atinente à função exercida pelo ato em face do direito aplicável (elemento social e objetivo).

A doutrina e a jurisprudência têm buscado a repressão do mau uso da norma orientando-se, regra geral, pelo disposto no art. 9º da CLT. Sobre as hipóteses mais combatidas de ultraje à norma, o autor Arnaldo Süssekind, assim as elenca:

Assim, por exemplo: a) se o empregador paga parte da remuneração devida como contraprestação dos serviços prestados sob o título de ajuda de custo, dever-se-á considerar essa parcela como legítimo salário; b) a dispensa fictícia, tendente a reduzir os direitos do trabalhador num simulado segundo contrato de trabalho, não pode propiciar os efeitos maliciosamente visados – efeitos que o regime do FGTS elimina quanto à compensação do tempo de serviço¹⁸; c) a utilização do estágio de estudante ou da bolsa de estudos para encobrir a relação de emprego, seja porque se exige do estagiário ou bolsista a execução de tarefas que extravasam a relação simulada e que, pelo modo de executá-las, configuram autêntico contrato de trabalho, seja porque o trabalhador permanece na empresa, após o término do estágio ou da bolsa, prestando serviços com subordinação ao poder de comando do verdadeiro empregador; d) a simulação de credenciamento de médico e dentistas, para a

18 “Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a rescisão contratual se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido em curto prazo, readmitido.” (Enunciado n.º 20 do TST, cancelada Res. 106/01 TST).

prestação de serviços normais da instituição, com o mesmo regime de trabalho dos profissionais contratados como empregados; e) a simulação de um contrato de sociedade ou de empreitada, para ocultar uma relação de emprego realmente configurada, é igualmente nula de pleno direito, impondo a aplicação das normas jurídicas que regem o contrato de fato existente, que é o de trabalho juridicamente subordinado ao poder de comando dos empresários. (SÜSSEKIND, 2000, p 234)

No entanto, graças às novidades do mercado, novas também têm sido as hipóteses de fraude à lei, não se resumindo apenas àquelas elencadas pelo referido autor. Dentre elas, todas as neste trabalho abordadas, se não aplicadas em conformidade com a legislação.

Inúmeras operações societárias de grande monta têm sido prejudicadas por conta da inaptidão de alguns profissionais de direito na implantação dos sistemas que muito prometem e causam, por fim, enormes prejuízos.

No país, o número de ações públicas com o objeto de deflagrar mudanças profundas, inibidoras de condutas fraudulentas, tem aumentado vertiginosamente. Plataformas de petróleo interditas, informações relevantes publicadas à força em prospectos das empresas na CVM, grandes passivos ocultos tomando forma e volume com as recorrentes execuções na justiça do trabalho, inúmeros Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) firmados perante o Ministério Público do Trabalho. Todas essas políticas ilustram o momento crítico em que se encontra o empresariado nacional, nas intencionalidades engendradas pelos caminhos da má assessoria jurídica.

Frise-se, no entanto, que tais políticas não se configuram como inibidoras da atividade empresária, tampouco das medidas inovadoras que contribuem para a melhor remuneração e qualidade de vida do trabalhador do país. Entre a clava forte do judiciário e o bem-estar econômico, situa-se o fio de corte da navalha da fraude, sempre disposta a talhar o limite entre a liberdade contratual temerária e a maestria no uso dos institutos do trabalho.

6.1 Caso: cartões de previdência privada e de benefícios

No diapasão do anteriormente exposto, um dos casos que ficaram conhecidos no judiciário trabalhista diz respeito aos planos de previdência privada e à concessão de cartões de benefícios corporativos que, em tese, “faziam parte da política diferenciada de remuneração” e, na realidade, se tratavam enormes “bombas-relógio” no interior das empresas.

Como anteriormente exposto, fraudar a lei é cumpri-la em seu aspecto formal e violá-la em seu aspecto subjetivo. Assim o fez o programa de previdência privada proposto por empresas nacionais.

A CLT, em seu art. 458, §2º, inc. VI, prevê expressamente a exclusão da natureza salarial de qualquer quantia paga a título de previdência privada, sendo esta entendida como um sistema que acumula recursos, no presente, que garantam uma renda mensal, no futuro, especialmente no período em que se deseja parar de trabalhar. Este é o aspecto formal deste direito.

Assim, a CLT previu que o plano de previdência privada dado a título gracioso em função da existência de um contrato de trabalho, com a finalidade precípua de garantir um futuro confortável para o trabalhador após a destituição da relação jurídica de emprego, deveria ser estimulado, retirando-se dele qualquer tipo de encargo trabalhista que pudesse mitigar o interesse legítimo de melhorar a vida do trabalhador nacional. Este é o aspecto subjetivo desta norma.

No entanto, há de se perceber que a legislação permite que o beneficiário de planos de previdência privada faça saques em sua conta vinculada. Tal previsão tem o escopo de permitir que a pessoa física, vítima de qualquer enfermidade econômica, possa sacar o dinheiro de sua previdência, a fim de que possa ser acudida em momento oportuno. Este é o caráter subjetivo desta norma.

Tal possibilidade, no entanto, não deve ser a regra, estando, inclusive, submetida à tributação maior do que o normalmente aplicado aos resgates procedidos ao tempo considerado razoável para garantir a aposentadoria do empregado, seguindo o disposto nos incisos do art. 1º, da Lei 11.053 de 2004:

Art. 1º É facultada aos participantes que ingressarem a partir de 1º de janeiro de 2005 em planos de benefícios de caráter previdenciário, estruturados nas modalidades de contribuição definida ou contribuição variável, das entidades de previdência complementar e das sociedades seguradoras, a opção por regime de tributação no qual os valores pagos aos próprios participantes ou aos assistidos, a título de benefícios ou resgates de valores acumulados, sujeitam-se à incidência de imposto de renda na fonte às seguintes alíquotas:

I - 35% (trinta e cinco por cento), para recursos com prazo de acumulação inferior ou igual a 2 (dois) anos;

II - 30% (trinta por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 2 (dois) anos e inferior ou igual a 4 (quatro) anos;

III - 25% (vinte e cinco por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 4 (quatro) anos e inferior ou igual a 6 (seis) anos;

IV - 20% (vinte por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 6 (seis) anos e inferior ou igual a 8 (oito) anos;

V - 15% (quinze por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 8 (oito) anos e inferior ou igual a 10 (dez) anos; e

VI - 10% (dez por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 10 (dez) anos.

[...]

A norma deixa clara não ter o intento de incentivar o uso do instituto jurídico da previdência privada complementar como sistema alternativo de poupança, investimento ou folha de pagamento para as empresas.

No entanto, com o intuito de desviar-se da incidência de consectários e impostos, foram desenvolvidos novas formas de benefícios que obedecem o cunho objetivo da norma previdenciária, mas a violam frontalmente em seus intentos subjetivos.

É o caso dos “long term incentive plans”¹⁹, que são planos de incentivo que se utilizam da norma previdenciária para firmar gratificações previamente ajustadas no

19 Planos de incentivo a contratos de longo termo.

intuito de incentivar a permanência do empregado nos quadros funcionais da empresa.

Parece claro que tais benefícios configurem fraude ao sistema legal do trabalho.

Sobre o funcionamento de tais planos, cumpre destacar que os mesmos normalmente são firmados sob as seguintes bases: (i) empresa e empregado negociam a permanência mínima deste na empresa, (ii) após o término da negociação é firmado um contrato que prevê a abertura de uma conta de previdência privada para o trabalhador em instituição competente, (iii) são feitos depósitos periódicos na conta vinculada à previdência privada do trabalhador sempre quando dos períodos aquisitivos do benefício para que possa ser, ato contínuo, procedido o saque pelo empregado.

Que sejam aqui transcritas as mesmas ponderações acerca das campanhas de incentivo.

Tal sistema visa tão somente utilizar-se de terceiros, sob o manto da proteção jurídica, para desvirtuar a vontade da norma e corromper o sistema legal. É clara a violação de todos os aspectos subjetivos das normas, embora, aparentemente, esteja o sistema amparado pela legislação.

Ainda hoje não existem ações efetivas dos órgãos de fiscalização do trabalho para coibir tais práticas.

O mesmo pode ser dito dos cartões de incentivo.

Esse benefício, além de flagrante afronta à norma vigente é ainda uma verdadeira ofensa ao histórico trabalhista de conquistas, configurando-se, de maneira grosseira, como um verdadeiro truck system.

A operação é simples. É concedido um cartão aos funcionários e, mediante o alcance de determinadas metas, são creditados pontos que dão direito ao saque de bens e serviços de acordo com uma tabela previamente ajustada. Tais sistemas são abundantes no mercado financeiro, principalmente no setor ligado ao empréstimo consignado.

A diferença básica do sistema dos cartões de benefício para as “campanhas de incentivo” é que nesta, a empresa firma contrato de prestação de serviços com uma única empresa, e naquela, é fornecido um cartão de benefícios que possui, em seu bojo, a existência de inúmeros outros contratos

Já foi anteriormente abordada a possibilidade de pagamento de salário em utilidades, o que aqui pode ser integralmente transcrito. No entanto, o empresariado tem ignorado a legislação trabalhista no intuito de se isentar, a qualquer custo, da incidência de tributos.

Tal prática, diferentemente da primeira, sofreu pesadamente com a fiscalização da Receita Federal, tendo, em 2007, ensejado inúmeras autuações fiscais. Mesmo assim, ainda hoje é possível aferir empresas que fazem uso desta prática ultrajante ao direito do trabalho e à classe trabalhadora.

A alternativa, aqui, é proceder o pagamento de maneira correta, incorrendo em folha de pagamento e se submetendo à incidência de todos os impostos

7 CONCLUSÃO

O trabalho pretendeu demonstrar as discussões surgidas a partir da implementação de “novas” alternativas para a remuneração do trabalhador brasileiro, considerando os institutos, princípios, e a regulamentação dada pela CLT abordando os pontos de aproximação e distanciamento entre os fins intentados pelo empresariado nacional e o verdadeiro interesse social depositado sobre a norma.

À medida que se realizaram leituras de livros e artigos com o intuito de se adquirir a necessária base à explanação do tema, mostrou-se imprescindível abordar as raízes do instituto das remuneração, seu surgimento como anseio social, como uma das exigências mínimas para se satisfazer condições dignas de vida e de trabalho, assim como o instituto do salário. Foi em um contexto de luta que se desenvolveu o sistema de garantias salariais e sua regulamentação, respaldada pelos fundamentos sócio-culturais e econômicos do instituto. Esses fundamentos não podem ser esquecidos, especialmente quando alguns pretendem atribuir a culpa pelo mau desempenho de empresas ou setores da economia no mercado capitalista às garantias dos trabalhadores.

Na verdade, a elevada competitividade entre as empresas e a busca desenfreada por mercado e lucro justificam a maior atenção que deve ser dada às condições de vida dos empregados. Considerando ainda a globalização – uma realidade –, a busca por melhores condições na escala de competitividade ganha contornos mundiais e deve ser tratada como meta de todas as empresas para harmonizar o desenvolvimento tecnológico e econômico com o progresso social, respeitando as diferenças culturais e históricas. Nesse sentido é que atua o Estado, em sua função legiferante, através de resoluções, recomendações e convenções, a fim de garantir condições minimamente dignas aos trabalhadores no país.

Muito embora intentem, os operadores do direito, inovar com os institutos e garantias trabalhistas, precária é a consistência das estruturas de remuneração que tanto pretendem desonerar o empresariado nacional do suposto custo do trabalhador nacional que, indubitavelmente, não é dos mais caros ao redor do mundo. Não há que se falar em novas formas de remuneração, e sim em fraude, na maioria dos casos.

No manuseio de novas estruturas remuneratórias, deve o consultor jurídico observar o conjunto teleológico do sistema não só trabalhista, mas do direito como todo, englobando todas as suas ramificações. Deve, dessa forma, buscar a supressão dos choques entre requisitos, tipificações, aplicabilidades, princípios e fins das normas, sendo

certo que inovar em um ramo do direito e implantar a invenção em outro, completamente diferente, é esquecer-se de que o direito é um só. Jamais uma estrutura jurídica estará completa se não se adequa, no mundo real, àquilo para que foi desenvolvida.

Seguindo esta diretriz é que se conclui que CLT está plenamente condizente com o ordenamento jurídico brasileiro e que sua eficácia deve ser reconhecida através da aplicação das suas disposições, a fim de que os trabalhadores desfrutem dos direitos que lhes são assegurados pela norma nacional. Não se pode ignorar a frontal transgressão da norma e permitir que a CLT seja constantemente procedida pelo empresariado sob a alegação de falsos interesses econômicos.

Muito embora a idéia de que as atuais alternativas de remuneração teriam a natureza de “prêmio” ou “indenização” esteja devidamente ultrapassada, é inegável que essa visão ainda paira sobre as mentes de muitos, que não alcançam a necessidade real do salário na vida social e produtiva do ser humano. A consecução de ideais de justiça e progresso social passa inevitavelmente pela melhoria das condições de vida do trabalhador e não podem os operadores do direito silenciar diante de um debate cujo rumo afeta diretamente milhões de trabalhadores.

Infelizmente, ainda se trata o tema com certo desprezo, como algo menos importante se comparado a outros institutos do Direito do Trabalho, porém é preciso que se dê a devida atenção ao salário, por toda sua relevância, incansavelmente exposta, e por estar no rol dos direitos trabalhistas que, lamentavelmente, são desrespeitados cotidianamente.

8 REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição [da] Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 jun. 2007.

_____. Decreto-Lei n.º 4.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução ao Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm. Acesso em: 05 jun. 2007.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 jun. 2007.

_____. Decreto n.º 24.150/34. Dispõe a respeito da renovação de locação comercial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Quadros/anteriores%20a%201990.htm. Acesso em: 05 jun. 2008.

_____. Lei complementar n.º 7, de 7 de setembro de 1970. Institui o Programa de Integração Social, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp07.htm. Acesso em 05 jun. 2008.

_____. Lei n.º 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm. Acesso em 05 jun. 2008

_____. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em 05 jun. 2008.

_____. Lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10101.htm. Acesso em 05 jun. 2008.

_____. Lei n.º 11.053, de 29 de dezembro de 2004. Dispõe sobre a tributação dos planos de benefícios de caráter previdenciário e dá outras providências. Disponível em <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/Leis/2004/lei11053.htm>. Acesso em 05 jun. 2008.

_____. Lei n.º 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Disponível em http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm. Acesso em 05 jun. 2008.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Circular 3.325, de 24.08.2006. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/rex/rmcci/ftp/RMCCI-28.08.2006ate10.10.2006.pdf>. Acesso em 05 jun. 2008.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Instrução n.º 387. Estabelece normas e procedimentos a serem observados nas operações realizadas com valores mobiliários, em pregão e em sistemas eletrônicos de negociação e de registro em bolsas de valores e de bolsas de mercadorias e futuros e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/asp/cvmwww/atos/exiata.asp?file=%5Cinst%5Cinst387consolid.htm>. Acesso em 05 jun. 2008.

ITÁLIA. Códice Civile. Disponível em <http://www.studiocelentano.it/codici/cc/disposizioni.htm>. Acesso em 05 jun. 2008.

NACIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP. Disponível em <http://www.nceo.org/>. Acesso em 05 jun. 2008.

OIT. Convenção n.º 117 da Organização Internacional do Trabalho. Dispõe sobre os Objetivos e as Normas Básicas da Política Social. Disponível em <http://www2.ilo.org/ilolex/portug/docs/C117.htm>. Acesso em 05 jun. 2008.

_____. Convenção n.º 95 da Organização Internacional do Trabalho. Dispõe sobre a proteção do salário. Disponível em http://www.dgert.mtss.gov.pt/Conteudos%20de%20ambito%20geral/OIT/legislacao_oit/conv_95_dec_88_81.htm. Acesso em 05 jun. 2008.

SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION. Disponível em <http://www.sec.gov/index.htm>. Acesso em 05 jun. 2008.

Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno, SBDI-1, SBDI-1 Transitória, SBDI-2 e SDC) e Precedentes Normativos . Disponível em <www.tst.gov.br>. Acesso em 05 jun. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2007.

GARNER, Bryan A. Black's Law Dictionary, Minnesota: Thomson West, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, São Paulo: Jurídico Atlas, 2002.

SILVA, Sayonara Grillo C. L. Relações Coletivas de Trabalho, São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; e outros. Instituições de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2000.

_____. Direito Constitucional do Trabalho, São Paulo: Renovar, 2003

9 BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2005.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2007.

GARNER, Bryan A. Black's Law Dictionary, Minnesota: Thomson West, 2007.

MACHADO, Hugo de Brito. Curso de Direito Tributário, São Paulo: Malheiros, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, São Paulo: Jurídico Atlas, 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Comentários às Súmulas do TST, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

PRADO, Ney. Direito e Processo do Trabalho em Transformação. São Paulo: Campus Jurídico, 2007.

REQUIÃO, Rubens. Curso de Direito Comercial, São Paulo: Saraiva, 2005.

ROSA JR., Luiz Emydgio. Títulos de Crédito, São Paulo: Renovar, 2002.

SANTOS, Roberto Fernandes dos. Introdução à Contabilidade, São Paulo: Saraiva, 2006.

SILVA, Sayonara Grillo C. L. Relações Coletivas de Trabalho, São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; e outros. Instituições de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2000.

_____. Direito Constitucional do Trabalho, São Paulo: Renovar, 2003

ANEXO A: CAPÍTULO III DO TÍTULO II DA CLT

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

[...]

TÍTULO III

[...]

CAPÍTULO III

DO SALÁRIO MÍNIMO

SEÇÃO I

DO CONCEITO

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 79 - (Revogado pelo Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

Art. 80. (Revogado pela Lei 10.097, de 19.12.2000)

Art. 81 - O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§ 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º - O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

SEÇÃO II

DAS REGIÕES, ZONAS E SUBZONAS

Art. 84 - Para efeito da aplicação do salário mínimo, será o país dividido em 22 regiões, correspondentes aos Estados, Distrito Federal e Território do Acre. (Vide Decreto Lei nº 2.351, de 1987)

Parágrafo único. Em cada região, funcionará uma Comissão de Salário Mínimo, com sede na capital do Estado, no Distrito Federal e na sede do governo do Território do Acre. (Vide Decreto Lei nº 2.351, de 1987)

Art. 85 - (Revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

Art. 86 - Sempre que, em uma região ou zona, se verificarem diferenças de padrão de vida, determinadas por circunstâncias econômicas de caráter urbano, suburbano, rural ou marítimo, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, mediante proposta da respectiva Comissão de Salário Mínimo e ouvido o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, autorizá-la a subdividir a região ou zona, de acordo com tais circunstâncias. (Vide Decreto Lei nº 2.351, de 1987)

§ 1º Deverá ser efetuado, também em sua totalidade, e no ato da entrega da declaração, o pagamento do imposto devido, quando se verificar a hipótese do art. 52. (Parágrafo único renumerado pela Lei nº 5.381, de 9.2.1968) (Vide Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

§ 2º Enquanto não se verificarem as circunstâncias mencionadas neste artigo, vigorará nos municípios que se criarem o salário-mínimo fixado para os municípios de que tenham sido desmembrados. (Incluído pela Lei nº 5.381, de 9.2.1968) (Vide Decreto Lei nº 2.351, de 1987)

§ 3º No caso de novos municípios formados pelo desmembramento de mais de um município, vigorará neles, até que se verifiquem as referidas circunstâncias, o maior

salário-mínimo estabelecido para os municípios que lhes deram origem. (Incluído pela Lei nº 5.381, de 9.2.1968) (Vide Decreto Lei nº 2.351, de 1987)

SEÇÃO III

DA CONSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES

Art. 87 a 116 (Revogados pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

SEÇÃO VI

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 117 - Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 118 - O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 119 - Prescreve em 2 (dois) anos a ação para reaver a diferença, contados, para cada pagamento, da data em que o mesmo tenha sido efetuado.

Art. 120 - Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo será passível da multa de cinquenta e dois mil cruzeiros, elevada ao dobro na reincidência.

Art. 121 - (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 122 e 123 (Revogados pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

Art. 124 - A aplicação dos preceitos deste Capítulo não poderá, em caso algum, ser causa determinante da redução do salário.

Art. 125 - (Revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

Art. 126 - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedirá as instruções necessárias à fiscalização do salário mínimo, podendo cometer essa fiscalização a qualquer dos órgãos componentes do respectivo Ministério, e, bem assim, aos fiscais dos Institutos de Aposentadoria e Pensões na forma da legislação em vigor.

ANEXO B: TÍTULO IV DA CLT

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

[...]

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Redação dada pela Lei nº 11.644, de 2008).

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 446 - (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 447 - Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito. (Redação dada pela Lei nº 6.449, de 14.10.1977)

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 453 - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. (Redação dada pela Lei nº 6.204, de 29.4.1975)

§ 1º Vide ADIN 1770-4, de 2006.

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997) Vide ADIN 1721-3, de 2007.

Art. 454 - Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica. (Vide Lei nº 9.279, de 14.5.1996)

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado da plena propriedade desse invento. (Vide Lei nº 9.279, de 14.5.1996)

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. (Vide Decreto-Lei nº 926, de 1969)

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

CAPÍTULO II

DA REMUNERAÇÃO

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que fôr cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2o Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

V – seguros de vida e de acidentes pessoais; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VI – previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VII – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional. (Incluído pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. (Parágrafo incluído pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997)

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997)

Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento". (Redação dada pela Lei nº 10.272, de 5.9.2001)

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e as suas autarquias e fundações públicas. (Incluído pela Medida provisória nº 2.180-35, de 2001)

CAPÍTULO III

DA ALTERAÇÃO

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. (Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador. (Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

CAPÍTULO IV

DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo. (Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. (Redação dada pela Lei nº 4.824, de 5.11.1965)

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador

arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

CAPÍTULO V

DA RESCISÃO

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento dêste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado fôr analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 9º (vetado). (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 478 - A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias.(Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII)

§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. (Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII)

§ 4º - Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 5º - Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Renumerado pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

§ 2º - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os art. 477 e 497.

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. (Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

CAPÍTULO VI

DO AVISO PRÉVIO

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.108, de 5.7.1983)

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo

de serviço para todos os efeitos legais. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)

Art. 489 - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490 - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

CAPÍTULO VII

DA ESTABILIDADE

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493 - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 495 - Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Art. 498 - Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

Art. 499 - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º - Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º - Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

§ 3º - A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho. (Revigorado com nova redação, pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

CAPÍTULO VIII

DA FORÇA MAIOR

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 505 - São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II e VI do presente Título.

Art. 506 - No contrato de trabalho agrícola é lícito o acordo que estabelecer a remuneração in natura, contanto que seja de produtos obtidos pela exploração do negócio e não exceda de 1/3 (um terço) do salário total do empregado.

Art. 507 - As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

Parágrafo único - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 508 - Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Art. 509 - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 510 - Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 5.562, de 12.12.1968)